

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт педагогики и психологии детства  
Кафедра педагогики и психологии детства

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа  
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

\_\_\_\_\_  
дата подпись

Исполнитель:  
Прытова Наталья Александровна,  
обучающийся МВМО-1501z группы

\_\_\_\_\_  
подпись

Руководитель ОПОП:  
Е.В. Коротаева

\_\_\_\_\_  
подпись

Научный руководитель:  
Коротаева Евгения Владиславовна,  
д.п.н., профессор

\_\_\_\_\_  
подпись

Екатеринбург, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	10
1.1. Основные направления профессионального развития педагога образовательной организации.....	10
1.2. Роль психолого-педагогического мониторинга в образовательной организации .....	23
1.3. Возможности психолого-педагогического мониторинга в отслеживании профессионального развития педагога образовательной организации .....	32
ГЛАВА 2. ОПЫТНО ПОИСКОВАЯ РАБОТА. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	43
2.1. Характеристики диагностик, используемых для психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога образовательной организации.....	43
2.2. Реализация психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагогов в процессе образовательной деятельности дошкольной образовательной организации.....	53
2.3. Анализ эффективности психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагогов в процессе образовательной деятельности дошкольной образовательной организации .....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	89

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	98
ПРИЛОЖЕНИЕ 6.....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ 7.....	104
ПРИЛОЖЕНИЕ 8.....	105
ПРИЛОЖЕНИЕ 9.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 10.....	107
ПРИЛОЖЕНИЕ 11.....	108
ПРИЛОЖЕНИЕ 12.....	109
ПРИЛОЖЕНИЕ 13.....	110
ПРИЛОЖЕНИЕ 14.....	111

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность проекта: В настоящее время система образования в России модернизируется, все больше возрастают требования к образовательным организациям: качество образования растет, реализуются новые информационные технологии, внедряются новые образовательные стандарты и требования. К педагогам, как главным участникам процесса образования каждого гражданина, предъявляются высокие требования. В настоящее время возникает потребность в поиске ответов на вопросы, обращённых к профессиональному развитию педагогических кадров, его структуре, содержанию, технологиям и оценке качества подготовки педагогов и образования в целом. От образовательного уровня, квалификации, профессионализма педагогов зависит решение задач, которые ставит перед образовательной организацией государство. Поэтому вопрос оценки профессионального развития педагога в образовательной организации становится все более актуальным. Возникла необходимость помощи педагогам в том, чтобы увидеть собственные результаты и успехи, выявить проблемы и найти грамотные пути их решения. Решение этой проблемы невозможно без разработки системы мониторинга профессиональной деятельности педагога. Инновационные изменения в образовании создают необходимость в совершенствовании психолого-педагогического мониторинга, основанного на постоянном изучении социальных и профессиональных потребностей на образовательные и методические услуги.

Предпосылки становления исследования мониторинга формировались с начала XX столетия, появились в отечественной педагогике в 90-х годах (В.И. Андреев, В.П. Беспалько, В.А. Кальней, А.Н. Майоров, С.Е. Шишов и др.). Одной из ранних работ по вопросам управления качеством образования и образовательному мониторингу является книга Д.В. Татьянченко и С.Г. Воровщикова «Управление качеством образования: вхождение в проблему»

(1995 г.). Эти ученые предлагают алгоритм управления качеством, одним из шагов которого является психолого-педагогический мониторинг, который они, к сожалению, сводят лишь к сбору информации.

В последние несколько лет ученые активно исследуют вопросы, связанные с качеством образования, разрабатывают технологии и механизмы управления им (С.Г. Воровщиков, С.А. Гильманов, В.И. Загвязинский, В.П. Панасюк, М.М. Поташник и др.), в том числе на основе мониторинга (Д.Ш. Матрос, Д.М. Полев и Н.Н. Мельникова, Н.А. Кулемин и др.). Наиболее полно вопросы управления качеством образования отражены в практико-ориентированной монографии «Управление качеством образования» под редакцией М.М. Поташника (2000 г.). Качество образования здесь рассматривается как соотношение цели и результата, спрогнозированного в зоне потенциального развития школьника. В отличие от многих более ранних работ по вопросам управления, авторы книги не сводят образование к обучению, хотя о качестве образования судят главным образом по качеству образовательных результатов. В двух параграфах книги Т.И. Шамовой и Т.М. Давыденко (2001 г.) кратко изложены основные положения по вопросам качества образования и образовательного мониторинга. Более подробно авторы рассматривают методики самоанализа и самооценки своей деятельности педагогом на основе полученной информации.

Несмотря на существенное наличие научных трудов на тему педагогического мониторинга, эта проблема еще не достаточно изучена и внедрена в практическую деятельность образовательных организаций.

Отмеченные обстоятельства, актуальность и противоречия определили выбор *темы работы*: «Психолого-педагогический мониторинг профессионального развития педагога образовательной организации».

*Объект работы*: образовательный процесс в дошкольной образовательной организации.

*Предмет исследования*: психолого-педагогический мониторинг профессионального развития педагога образовательной организации.

*Цель работы:* выявить и обосновать возможности психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога образовательной организации, а также апробировать их в практике образовательного процесса дошкольной организации.

*Гипотеза исследования* заключается в предположении о том, что психолого-педагогический мониторинг профессионального развития педагога, который:

- предполагает непрерывное наблюдение за деятельностью педагога, его профессиональными изменениями в процессе работы и инновационной деятельности и получение оперативной информации о состоянии образовательной системы,
- выявляет проблемы, которые помогут предупредить негативные тенденции образовательного процесса,
- регистрирует ход деятельности педагога, что позволяет сравнивать, анализировать, корректировать управленческие решения и грамотно планировать работу, исходя из полученных результатов, –

способствует профессиональному развитию педагога, являясь одним из ведущих стимулов мотивации, прогнозируя и отслеживая его рост. Это существенно влияет на эффективность управленческой деятельности в целом, наполняя содержанием основные управленческие функции – планирование, организацию, регулирование и контроль.

Объект, предмет, цель и гипотеза исследования обусловили постановку ряда задач.

1. Проанализировать психолого-педагогические труды с целью выявления специфики профессионального развития педагога в образовательной организации.

2. Выявить возможности психолого-педагогического мониторинга в отслеживании профессионального роста педагога.

3. Определить методические основания для проведения психолого-педагогического мониторинга с целью повышения профессионализма педагогов в образовательной организации.

4. Разработать и принять свод критериев и показателей достижений педагогов.

5. Систематизировать и апробировать процедуру психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога.

*Положения, выносимые на защиту:*

1. Профессиональное развитие педагога представляет собой особый вид его активности в сфере освоения образовательных инноваций; важнейшую составляющую нового педагогического профессионализма; результат совместных усилий личности, государства и общества. Профессиональное развитие - динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению опыта, предполагающий непрерывное самообразование, саморазвитие и самосовершенствование. Оценить и спроектировать уровень профессионального развития педагога позволяет систематическое использование психолого-педагогического мониторинга.

2. Психолого-педагогический мониторинг является преобладающим инструментом проверки и оценки эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик и технологий, обеспечивающий непрерывное слежение за качеством дошкольного образования, а также прогнозирование результативности системы качества образования. Основными характеристиками психолого-педагогического мониторинга являются непрерывность, диагностичность, информативность, научность и обратная связь. Результат в психолого-педагогическом мониторинге призван отразить количественную и качественную сторону результата воспитания и образования.

3. План организационно-методической работы по профессиональному развитию педагогов представляет собой совокупность определенных мероприятий: семинары-практикумы, индивидуальные и групповые занятия, психологические тренинги, деловые игры, консультации, мастер-классы. Данные мероприятия способствуют формированию адекватной самооценки педагогов, саморазвитию, раскрытию творческого потенциала и профессиональному развитию педагогов.

4. Реализация организационно-методической работы, направленной на профессиональное развитие педагогов ДООУ и результаты апробации её в практике работы с педагогами ЧДООУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» города Екатеринбурга.

*Теоретическую основу* исследования составили: концептуальные работы, раскрывающие идеи: профессионального развития педагога (Л. И. Божович, Ю.А. Каверин, Г.А. Лисьев, В.Т. Фоменко); влияния профессиональной деятельности на формирование личности (И.В. Абакумова, С.П. Безносков, А.А. Волков, С.А. Дружилов, П.Н. Ермаков, Е.А. Климов); особенности психолого-педагогического мониторинга (А.Н. Майоров, В.В. Репкин, А.А. Орлов, Т.А. Строкова).

*Научная новизна* исследования заключается в разработке системы психолого-педагогического мониторинга профессионального развития для педагогов ЧДООУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» и обосновании содержания организационно-методической деятельности, направленной на повышение профессиональных компетенций педагогов.

*Практическая значимость* исследования заключается в методических разработках по диагностике профессионального развития педагогов ДООУ и содержании организационно-педагогической деятельности руководителя ДООУ, направленной на профессиональное развитие педагогов. Данные материалы могут быть использованы как заведующими и методистами в управленческой деятельности, так и самими педагогами в выстраивании многолетней профессиональной карьеры.



Исследование проводилось на базе ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» города Екатеринбурга. В исследовании участвовали 11 педагогов.

Для решения поставленных задач использовались следующие *методы исследования*: теоретические - теоретический анализ, понятийный анализ материала, обобщение, сравнение, прогнозирование; эмпирические: прямое и косвенное наблюдение за процессом, экспертная оценка, анкетирование педагогов, статистические методы обработки результатов исследования.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Достоверность основных положений диссертации подтверждена опубликованными автором научными трудами. По теме научного исследования опубликовано две научные работы:

- Прытова Н.А. Мониторинг как комплексная система контроля в дошкольной образовательной организации [Текст] / Н.А.Прытова// Воспитание и обучение: теория, методика и практика: сборник материалов VII международной науч.-практ.конф.: Часть 3. – Вологда: ООО «Маркет», Чебоксары-2016- с 100-102;
- Прытова Н.А. Роль мониторинга в педагогическом процессе [Текст] / Н.А.Прытова // Детство, открытое миру: актуальные вопросы образования: сборник научных материалов VIII Всероссийской научно-практической конференции «Детство, открытое миру: актуальные вопросы образования» / Урал.гос. пед. ун-т, Ин-т педагогики и психологии детства ; под ред. Е. В. Коротаевой. - Екатеринбург, 2016. - с.34-37.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В данной главе на основе историко-теоретического анализа рассматривается профессионально-педагогическая деятельность и направления профессионального развития педагога, сложившиеся в образовательной практике разных государств, раскрывается понятие психолого-педагогического мониторинга и выделяются его возможности в отслеживании профессионального развития педагогов в прошлом и настоящем. Исторический анализ теории позволяет обосновать системные изменения в образовании в целом и в профессионально - педагогической деятельности в частности. Одна из задач первой главы - обозначить существенные признаки ведущих понятий исследования.

## **1.1. Основные направления профессионального развития педагога образовательной организации**

Для полного раскрытия направлений профессионального развития педагога необходимо разобраться в том, что включает в себя само понятие развитие и развитие личности. Рассматривая понятие «развитие» как общую философскую категорию, можно сказать, что это необратимое, направленное, закономерное изменение материальных и идеальных объектов. Если включить в понятие психическую составляющую, то под развитием следует понимать становление и развитие психических процессов - специфически человеческих высших психических функций: внимания, воли, чувств, мышления [38].

В.С. Безрукова под развитием понимает объективный процесс внутреннего последовательного количественного и качественного

венного изменения физических и духовных сил человека и подразделяет его на физическое, физиологическое, психическое, социальное, духовное [3].

По мнению И.Ф. Харламова, развитие - это взаимосвязь количественных и качественных изменений, которые происходят в сознании человека, и именно формирование выступает как результат развития личности и означает её становление, преобразование совокупности свойств. Для Ю.К. Бабанского развитие-процесс становления личности под влиянием внешних, внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов [50].

Обобщив наиболее устоявшиеся в педагогике определения, можно дать следующее толкование этого понятия: развитие - это процесс и результат количественных и качественных изменений в организме человека. Для процесса развития характерны постоянные, непрекращающиеся изменения, переходы из одного состояния в другое, восхождения от простого к сложному, от низшего к высшему, от количества к качеству [10].

Развитие личности - сложный процесс объективной действительности, включающий в себя такие компоненты, как развитие физическое, психическое, духовное, социальное. Педагогика изучает проблемы духовного развития личности во взаимодействии со всеми другими компонентами. В.С. Мухина считает, что реальность существования личности определяется особенностями развития его самосознания. Она учитывает при характеристике личности человека особенности его бытия и социальной ситуации и рассматривает человека в двух категориях - социальная единица и уникальная личность [36].

По К.К. Платонову развитие личности протекает во всех компонентах её структуры: первый этаж - направленность личности: мировоззрение, ценностные ориентации, убеждения и стремления; второй этаж - опыт личности: знания, умения, навыки, привычки; третий этаж - высшие психические процессы: интеллект (мышление, память, внимание), воля, эмоции и физическая активность; четвёртый этаж - врожденные

индивидуальные психофизиологические особенности (например - темперамент) [48].

Развитие личности, как и любой другой процесс, может иметь две абсолютно разные тенденции: восходящую и нисходящую [47].

Развитие личности - одна из главных категорий в психологии и педагогике. Психология объясняет законы развития психики, педагогика разрабатывает теории о том, как целенаправленно руководить развитием человека. Л.И. Божович под развитием личности представляет процесс количественных и качественных изменений под влиянием внешних и внутренних факторов. Она пишет что, изменение личности от возраста к возрасту протекает в следующих аспектах: физическое развитие (скелетно-мышечная и другие системы организма), психическое развитие (процессы восприятия, мышления), социальное развитие (формирование нравственных чувств, определение социальных ролей) [8].

Таким образом, развитие личности - это процесс ее изменения как социального существа под воздействием всех без исключения факторов - экологических, социальных, экономических, идеологических, психологических, появление физических и социально-психологических новообразований в структуре личности, изменение внешних проявлений личности.

Если смотреть происхождение понятия «профессиональное развитие», то от лат. *profiteor*- «объявляю своим делом». Это процесс, характеризующий динамику необратимых изменений личности, ее основных мотивационных потребностей, когнитивных, эмоционально волевых компонентов в ходе профессионализации [14].

Психологические факты согласования личности и профессии традиционно изучались психологией труда. Психология труда, возникшая на рубеже XX в., изучала различные виды профессиональной деятельности, требования деятельности к человеку, его психофизиологическим возможностям, морально-волевым качествам, необходимые

профессиональные способности и навыки. В начале 1990-х гг. политические, экономические и научные предпосылки обусловили возможность и необходимость становления новой отрасли отечественной прикладной психологии - психологии профессий. Большой вклад в решение проблем профпсихологии внесли отечественные ученые Е.М. Борисова, К.М. Гуревич, Е.А. Климов, Ю.В. Котелова, Н.Д. Левитов, Л.М. Митина, А.М. Новиков, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, З.А. Решетова, С.Н. Чистякова, В.Д. Шадриков, М.Р. Щукин и др. Важное значение для утверждения профпсихологии как самостоятельной прикладной дисциплины имели работы зарубежных ученых E. Bornemann, H. Borow, J.O. Crites, H.J. Daheim, H.A. Hesse, J.L. Holland, S.H. Osipov, H. Ries, K.H. Seifert, D.E. Super, Th. Scharmann, D.G. Zytowski. Рассмотрим положения некоторых ученых относительно термина профессиональное развитие.

Л.М. Митина в своих трудах «профессиональное развитие» рассматривает как активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности. При этом она серьезно обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом педагога и его влиянием на профессиональное развитие. Контрастная позиция у Э.Ф. Зеера, который в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека [23].

В основе взглядов А.Т. Ростунова лежит понятие профессиональной пригодности, под которой он понимает сочетание индивидуально-психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно - полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [21].

Профессиональное развитие в педагогике рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач - познавательных,

коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого процесса педагог овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств. Согласно взглядам Е.А. Климова, развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений [25].

Именно поэтому профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальностью или обязанностью, а образом мышления, полезной привычкой. В связи с этим, в последнее время говорится о необходимости профессионального развития в течение всей жизни.

В педагогической профессии очень важно знать новые ориентиры, так как это одна из профессий, которая нацелена на будущее: на свое будущее как профессионала; на будущее своих воспитанников и учеников, которым предстоит адаптироваться в жизни. Скорее всего, не случайно важным требованием в профессиональном развитии педагога является его профессиональное саморазвитие. Педагог должен стремиться к постоянному совершенствованию, как личностных качеств, так и профессиональных [13].

Профессиональное развитие педагога - это когда он осознает ответственность и свое участие за все, что происходит с ним и его воспитанниками и учениками; когда он пытается активно способствовать или противостоять внешним обстоятельствам; когда он планирует и ставит цель своей профессиональной деятельности; когда он изменяет самого себя для достижения желаемого результата [1].

М.М. Поташник указывает, как бы педагог сам не заботился о своём профессиональном развитии, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает образовательная организация. Поэтому, управление в образовательной организации, руководство

педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого педагога [52].

Профессиональное развитие как понятие имеет следующие существенные признаки: особый вид активности педагога в сфере освоения образовательных инноваций; важнейшая составляющая нового педагогического профессионализма; результат совместных усилий личности, государства и общества, оценить и спроектировать которые позволяет использование профессиографического метода. Профессиографический метод подразумевает изучение личности, при котором осуществляется сравнение имеющихся у педагога знаний, умений и навыков с теми, которые могли бы у него быть в соответствии с идеальной моделью. Не трудно представить, что такой метод позволяет проектировать личностный и профессиональный рост педагога [7].

Свойства личности педагога образовательной организации дают представление о его социально-нравственной, профессионально-педагогической, педагогической и познавательной направленности. К.Д. Ушинский писал: «Главнейшая дорога человеческого воспитания есть убеждение, а на убеждение можно действовать только убеждением. Всякая программа преподавания, всякая метода воспитания, как бы хороша она ни была, не перешедшая в убеждения воспитателя, останется мертвой буквой, не имеющей никакой силы в действительности. Самый бдительный контроль в этом деле не поможет. Воспитатель никогда не может быть слепым исполнителем инструкции: не согретая теплотой его личного убеждения, она не будет иметь никакой силы» [75].

Единство теоретической и практической готовности педагога образовательной организации к осуществлению педагогической деятельности характеризует его профессионализм и выражает профессиональная компетентность. Теоретическая готовность педагога представляет собой определенную совокупность психолого-педагогических и специальных знаний. Теоретическая готовность

проявляется в обобщенном умении педагогически мыслить, которое предполагает наличие у педагога аналитических, прогностических, проективных, а также рефлексивных умений [6].

Практическая готовность педагога выражается во внешних умениях, чаще всего в их роли выступают организаторские и коммуникативные умения. Организаторская деятельность подразумевает включение воспитанников и учеников в различные виды деятельности и организацию деятельности коллектива, превращающей его из объекта в субъект воспитательно-образовательного процесса. Особая роль отводится организаторской деятельности в воспитательной работе. К организаторским умениям как общепедагогическим относят мобилизационные, информационные, развивающие и ориентационные [4].

Важное место в профессиограмме педагога образовательной организации отведено личностным особенностям человека, психологическим качествам, потому что они в определенной степени определяют педагогическое мастерство. Наряду с требованиями к профессии, должностными обязанностями, правами и ответственностью педагога в профессиограмме прописаны функции - работать над повышением своего профессионального и культурного уровня и использовать в практике новейшие научно-методические материалы в области воспитания и обучения. Реализация этих функций невозможна без получения новых знаний и совершенствования умений [16].

Формирование и совершенствование всех элементов педагогического мастерства, достижение уровня профессиональной компетентности возможно только в процессе саморазвития личности педагога - обязательной составляющей современного образования. Главным механизмом саморазвития как целенаправленного воздействия человека на самого себя является разрешение противоречий между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности, решение постоянно усложняющихся творческих задач [19].



Процесс саморазвития педагога представляет собой изменение следующих компонентов: мотивационно-целевого, когнитивного, эмоционально-волевого, конструктивно - деятельностного, рефлексивного и результативного. Все эти компоненты неравномерны в своём развитии и взаимосвязаны, так как изменение одного из них является условием развития любого другого [24].

Мотивационно-целевой компонент раскрывается через ценностные ориентации, личностные смыслы, потребности, интересы, мотивы внешнего стимулирования, мотивы внутреннего самоутверждения педагога, что определяет содержательную сторону деятельности педагога по саморазвитию. Он отражает психологический настрой педагога, осознание себя как профессионала, своих профессиональных затруднений и личностно значимых профессиональных качеств, целеполагание в условиях творческого саморазвития [46].

Когнитивный компонент включает в себя знание методик самоанализа и самодиагностики, технологические знания (система методов, средств, форм и механизмов личностно-профессионального саморазвития) [30].

Эмоционально-волевой компонент раскрывается через эмоционально-положительное отношение к содержанию и процессу саморазвития, осознание и позитивное восприятие собственного образа «Я» как профессионала, эмоциональную устойчивость, способность контролировать процесс саморазвития [61].

Конструктивно-деятельностный компонент включает самостоятельную интерпретацию условий творческого саморазвития, умение проектировать и реализовывать творческое саморазвитие путем оптимального выбора форм и технологий реализации целей и задач саморазвивающей деятельности, отслеживать ход этого процесса [46].

Рефлексивный компонент отражает способность к самопознанию и самооценке профессиональной деятельности и своей личности, рефлексивному анализу процесса творческой самореализации, самоконтролю

эффективности собственных действий, коррекции результата, стимулирует развитие способности педагога к работе над собой [61].

Результативный компонент включает в себя новообразования профессиональных знаний и умений, личностно-значимых качеств, процессов «самости», результаты профессионально-педагогической деятельности [43].

Основными содержательными характеристиками саморазвития выступают: ценностные ориентации, личностные смыслы, самооценка, мотивационно-волевые компоненты, целеполагание. Именно они определяют направленность и динамику саморазвития, дают возможность человеку преобразовывать себя, организовывать самостоятельную деятельность по собственному самосовершенствованию [37].

Одним из наиболее распространенных путей профессионального развития является повышение квалификации. Это традиционная форма развития педагога любой образовательной организации. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний, следовательно, и овладение новыми методами решения профессиональных задач и повышение своего профессионального уровня, что особенно важно в современных условиях и требованиях общества. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (В ред. Приказа Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244) утверждает порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. В соответствии с ним минимально допустимый объем освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов. Данная норма распространяется на специалистов всех отраслей, в том числе и на работников системы образования [54].

Классикой является то, что большинство педагогов нашей дошкольной организации направляются на курсы повышения квалификации в государственное автономное образовательное учреждение дополнительного

профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», где большая часть услуг предоставляется институтом на бюджетной основе. Учитывая потребности педагогического сообщества, отвечая на современные запросы своих потребителей, ИРО предлагает достаточно большой спектр образовательных услуг. Деятельность ГАОУ ДПО СО «ИРО» направлена на развитие кадрового ресурса инновационных изменений в системе образования Свердловской области, ориентирована на подготовку педагогических и руководящих работников образовательных учреждений по основным направлениям развития системы образования в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа».

В результате повышения квалификации педагоги знакомятся с ценностно-целевыми ориентирами развития системы образования в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, а также логикой и этапами проектирования современного образовательного процесса, ориентированного на новый результат. Это позволяет педагогам определить и осознать особенности ФГОС, спроектировать деятельность образовательного учреждения, модель основной образовательной программы, рабочие программы с учетом требований ФГОС.

Серьезным направлением в организации курсов повышения квалификации педагогических работников на современном этапе является формирование индивидуального образовательного маршрута. Основанием для его построения являются те изменения, которые происходят сегодня в системе образования, вызванные запросами и потребностями участников образовательного процесса. Сам образовательный маршрут проектируется на основе личных образовательных потребностей самого педагога, на основе методической проблемы и темы самообразования, над которой работает педагог, а также потребностей той образовательной организации, в которой работает педагогический работник. Целью такого образовательного

маршрута является совершенствование профессиональной компетентности педагога. Индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников подразумевают не только вариативность выбора курсов повышения квалификации на базе ИРО или других организаций высшего образования, но и самообразование; раскрытие потенциальных профессиональных возможностей через участие в профессиональных конкурсах; деятельность в педагогическом сообществе образовательной организации [58].

Самообразование педагога осуществляется через самостоятельное освоение новых образовательных технологий, методических приемов и форм организации образовательной деятельности детей, работу с научной и методической литературой, разработку проекта. Выявление потенциальных профессиональных возможностей и устремлений в индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников реализуется через участие в профессиональных конкурсах; через инициативу организации для воспитанников и учащихся района конкурсов и фестивалей [56].

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога определяется как целенаправленная проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая педагогу позицию субъекта выбора, разработки, реализации образовательной программы при осуществлении методическим объединением поддержки его профессионального самоопределения и самореализации. Реализация индивидуального образовательного маршрута фиксируется педагогом образовательной организации в форме портфолио. Именно портфолио является наиболее актуальной формой отчетности и предоставления своего практического опыта и наработок в ходе аттестации.

Аттестация выступает одним из важных вопросов профессионального развития педагога образовательной организации. С 1 сентября 2013 г. вступил в силу закон РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно п.2 ст. 49 проведение аттестации педагогических

работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Применение данной нормы регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [55,60].

В данном порядке обозначены цели, задачи, принципы аттестации, а также регулирование проведения аттестационных процедур. В связи с этим до принятия соответствующего нормативного правового акта федеральным органом исполнительной власти аттестацию на соответствие занимаемой должности следует проводить образовательными организациями самостоятельно.

Аттестация с целью установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится по желанию педагога. Аттестация проводится аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Согласно нормативным документам первая квалификационная категория устанавливается на основе:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662;
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Согласно нормативным документам высшая квалификационная категория устанавливается на основе:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662;

- выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах [55, 60].

Подводя итог вышеизложенному, можно сказать, что именно процедура аттестации и курсы повышения квалификации являются

официальным доказательством, подтверждающим развитие педагога. Можно регулярно принимать участие в педагогических конференциях, творческих конкурсах; писать статьи в различные научные издания; создавать и продвигать профессиональные педагогические сайты; давать открытые уроки, мастер-классы, но только по окончании курсов повышения квалификации педагог получает подтверждение (сертификат, свидетельство, удостоверение) того, что он повысил свой профессиональный уровень.

## **1.2. Роль психолого-педагогического мониторинга в образовательной организации**

Значимой особенностью современного общества являются запросы, предъявляемые к качеству образования. В связи с этим на первый план выходят вопросы эффективного управления качеством образования. Появление понятия «мониторинг» связано со становлением и развитием информационного общества, которое нуждалось в объективных и субъективных сведениях о состоянии тех или иных объектов и структур. В любой сфере человеческой деятельности невозможно добиться позитивной динамики без осознаваемой и принимаемой системы [64].

Мониторинг - важнейший инструмент проверки и оценки эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик и технологий, обеспечивающий непрерывное слежение за качеством дошкольного образования, а также прогнозирование результативности системы качества [74].

В настоящее время психолого-педагогический мониторинг в системе образования приобретает все большее значение, поскольку, он связан с постановкой цели, анализом, коррекцией, диагностикой, оценкой и контролем образовательно-воспитательного процесса на всех его этапах. Попытки определить содержание понятия «мониторинг» предпринимают практически все авторы, поднимающие связанные с мониторингом

проблемы, в связи с чем, сопоставим мнения исследователей, определяющих содержание понятия «мониторинг». А.Н. Майоров в своих трудах предлагает наиболее точное и универсальное, с его точки зрения, определение данного понятия. Под мониторингом он понимает систему сбора, обработки, хранения и распространения информации о какой-либо системе или отдельных ее элементах, ориентированную на информационное обеспечение управления данной системой, позволяющую судить о ее состоянии в любой момент времени и дающая возможность прогнозирования ее развития» [34].

Для А.Н. Майорова мониторинг - это комплекс мероприятий, направленных на получение полной информации, ориентированной на предметную область, о функционировании сложной системы в целях управления ею.

По мнению Т.А. Строковой, мониторинг выступает как последовательное осуществление сбора, обработки, систематизации, анализа, оценки и интерпретации собираемой информации о состоянии необходимого объекта; прогноза его дальнейшего функционирования и развития и выработки коррекционных мер [70].

Т.А. Стефановская пишет, что «педагогический мониторинг - это диагностика, оценка и прогнозирование состояния педагогического процесса (отслеживание его хода, результатов, перспектив развития)» [69].

В исследованиях Н.В. Абрамовских, В.Г. Горба, Н.И. Кочетовой, А.И. Куприной, И.Б. Охрименко, Г.С. Созоновой и др. педагогический мониторинг рассматривается как способ регулярного отслеживания качества усвоения знаний и умений в учебном процессе. Ученые выделяют следующие компоненты педагогического мониторинга образовательного уровня детей: определение целей обучения (как конечных, так и промежуточных); выбор контрольных заданий, проверяющих достижение этих целей; оценку или иной способ выражения результатов проверки. Обязательным условием реализации этого процесса является взаимосвязь всех компонентов [72].



Несколько иначе сущность психолого-педагогического мониторинга трактует В.В. Репкин. По его мнению, при введении психолого-педагогического мониторинга основное внимание направляется на процессуальные характеристики учебной деятельности, то есть на особенности течения самой деятельности (ее трудности, препятствия, искажения). Способы сбора информации в системе мониторинга и основание требований к организации наблюдения за учебной деятельностью выбираются с учетом существующих научных представлений об объекте мониторинга [57].

Наиболее ёмкое определение дает Г.А. Лисьев: психолого-педагогический мониторинг - «это специально спроектированная подсистема непрерывного наблюдения, диагностики, контроля и коррекции, встроенного в систему педагогического управления, выявляющая отклонения от образовательных стандартов, основанная на современных компьютерных и информационных технологиях, а также на методах статистики, обеспечивающая развитие субъектов образования и их взаимодействие» [33].

Рассмотрев взгляды исследователей на проблему мониторинга, можно сказать, что при определении данного понятия исследователи сходятся во мнении о том, что мониторинг характеризуется целенаправленным наблюдением за каким-либо процессом и последующим контролем; возможностью сравнения полученных результатов с желаемыми, возможностью прогнозирования результатов.

Подвергнув анализу педагогическую литературу, под психолого-педагогическим мониторингом будем понимать систему непрерывного наблюдения, диагностики, контроля за деятельностью педагогической системы, с целью выявления и оценивания результатов ее состояния, а также принятия решений по регулированию и коррекции в соответствии с прогнозируемыми результатами ее развития, основанных на образовательных стандартах. Исходя из многогранности определения мониторинга, включенности в данное понятие множества составляющих компонентов, его

направленности, можно говорить о многофункциональности педагогического мониторинга как процесса. Изучение особенностей мониторинговых исследований в разных сферах теоретической и практической деятельности дает основание также утверждать, что как инструмент отслеживания и оценки результатов какого-либо процесса педагогический мониторинг обладает комплексом функций, обеспечивающих в единстве достоверность такой оценки.

Если изучить структуру понятия мониторинг, стоит выделить в нем две следующие составные части: во-первых, диагностику со своими методами сбора и анализа информации об объекте исследования и, во-вторых, организационные мероприятия, обеспечивающие ход и эффективное выполнение наблюдения, а также диагностических и контролирующих функций [82].

Рассмотрим существующие в настоящее время подходы к определению функций психолого-педагогического мониторинга. С целью определения функций педагогического мониторинга в системе образования наиболее интересна позиция А.С. Белкина, выделяющего функции мониторинга в гуманитарной области. Согласно его точке зрения, мониторинг в гуманитарной области выполняет пять основных функций: ориентировочную, конструктивную, организационно-деятельностную, коррекционную, оценочно-прогностическую [5].

Ориентировочная функция обеспечивает получение информации об организации целесообразного взаимодействия между субъектами образовательного процесса.

Конструктивная функция дает возможность использовать полученную информацию для организации преобразовательной деятельности субъектов образовательного процесса.

Организационно-деятельностная функция позволяет отслеживать результаты практической деятельности субъектов образовательного процесса, составляющей содержание их взаимодействия.

Коррекционная функция направлена на коррекцию совместных действий субъектов и обеспечивает разрешение различного рода проблем, сложностей, которые возникают в процессе их совместной деятельности и порождены действием как закономерных, неизбежных, так и случайных, сопутствующих факторов.

Оценочно-прогностическая функция позволяет оценивать информацию, получаемую субъектами в процессе педагогического взаимодействия, определять эффективности взаимных усилий по достижению образовательного результата, намечать пути развития их взаимодействия в будущем, а также ставить новые цели, задачи, планировать дальнейшую деятельность и разрабатывать механизмы ее реализации.

Таким образом, все перечисленные функции находят отражение при организации педагогического мониторинга.

Ученые Т.И. Боровская и И.А. Морев подчеркивают, что функции психолого-педагогического мониторинга могут быть как общие, так и частные, в зависимости от уровня и профиля образования [15].

К числу основных функций психолого-педагогического мониторинга относится интегративная. Именно благодаря интегративной функции мониторинг выступает одним из системообразующих факторов развития системы образования и обеспечивает тем самым комплексную характеристику процессов, происходящих в этой системе [22].

Диагностическая функция позволяет качественно изучить состояние системы образования и фиксировать происходящие в ней изменения с целью оценки данных явлений.

Компаративистская функция создает необходимые условия для системы образования в целом или различных ее элементов как во времени - состояние системы в разные периоды времени, так и пространстве - возможность сравнения с системами образования или элементами этих систем в других регионах и странах.

Экспертная функция дает возможность осуществлять экспертизу состояния, концепции, форм, методов развития системы образования, ее компонентов и подсистем.

Согласно информационной функции психолого-педагогический мониторинг является способом регулярного получения сопоставимой информации о состоянии и развитии системы образования, необходимой в данном случае для анализа и прогноза состояния и развития системы образования.

Суть прагматической функции заключается в использовании мониторинговой информации при принятии максимально обоснованных и адекватных требованиям ситуации решений, прежде всего управленческих.

Т.А. Строкова основными функциями педагогического мониторинга считает информационную, аналитико-оценочную, стимулирующе-мотивационную, контролирующую, прогностическую и корректирующую, которые исчерпывают спектр предназначений мониторинга и раскрывают его полифункциональный характер. Игнорирование какой-либо из этих функций приводит на практике к снижению эффективности управленческих воздействий, предпринимаемых на основе мониторинговой информации, так как она теряет в зависимости от упущенной функции мониторинга системность, свою прогностическую или стимулирующую силу [70].

Кроме того, психолого-педагогический мониторинг только в единстве всех выполняемых им ролей может в полной мере реализовать свое назначение: существенно влиять на эффективность управленческой деятельности, наполняя содержанием основные управленческие функции - планирование, организацию, регулирование и контроль [65].

Рассмотрев различные точки зрения ученых на определение функций психолого-педагогического мониторинга, и применив их к профессиональному развитию педагогов, можно выделить и взять за основу следующие функции: аналитическая, информационная, организационно-деятельностная, прогностическая, коррекционная [62].

Аналитическая функция обеспечивает непрерывное наблюдение за профессиональным развитием педагогических кадров и результатами их деятельности, прояснение сущности становления человека в профессии, выявление явлений и причин, породивших состояние педагогических компетенции.

Информационная функция обеспечивает получение информации о состоянии и развитии педагога, необходимой для анализа и прогноза состояния и развития профессионального мастерства.

Организационно-деятельностная функция позволяет своевременно выявлять изменения в становлении педагога как профессионала, отслеживать результаты его практической деятельности, как субъекта образовательного процесса, вырабатывать нормы, на основе которых определяется уровень развития педагога образовательной организации.

Прогностическая функция обеспечивает выявление проблем, которые помогут предупредить негативные тенденции в развитии педагога, прогнозирование дальнейшего его становления с целью повышения качества образования образовательной организации.

Коррекционная функция направлена на коррекцию совместных действий субъектов образовательного процесса и обеспечивает разрешение различного рода проблем, сложностей, которые возникают в процессе их совместной деятельности на основе корректирующих мероприятий.

Таким образом, психолого-педагогический мониторинг является одним из инструментов управления в качестве динамичной системы отслеживания результативности прогнозирования профессиональной деятельности педагога [66].

Психолого-педагогический мониторинг является одним из главных средств, благодаря которому изменяется информационное пространство, так как повышается оперативность, объективность и доступность информации. Поэтому цель психолого-педагогического мониторинга - оперативно

выявлять все изменения в развитии педагога, которые напрямую влияют на его профессиональное и личное становление [67].

Как педагогическая технология психолого-педагогический мониторинг не только позволяет систематизировать информацию, но и может стать действенным механизмом материального поощрения эффективно работающих педагогов и служить основанием для повышения их квалификации [40].

Важную роль психолого-педагогическому мониторингу отводится в инновационной деятельности. Именно его применение позволяет регистрировать ход инновационной деятельности, сравнивать, анализировать, корректировать управленческие решения; планировать работу, исходя из полученных результатов; прогнозировать возможные риски и избегать их [18].

Регулярное использование психолого-педагогического мониторинга позволяет непрерывно наблюдать за состоянием образовательного процесса в ходе инновационной деятельности и получать оперативную информацию; своевременно выявлять изменения в ходе инновационной деятельности и факторы, вызывающие их; предупреждать негативные тенденции в образовательном процессе.

Поэтому психолого-педагогический мониторинг является одним из перспективных средств совершенствования образовательного процесса.

В реальном образовательном процессе мониторинг тесным образом связан со всеми функциями и стадиями управления. Ученые С.Е. Шишов и В.А. Кальней считают рассмотрение психолого-педагогического мониторинга как самостоятельного звена в образовательном процессе условным. Их тесная связь проявляется в том, что каждая функция выступает как основная точка психолого-педагогического мониторинга. Следовательно, мониторинг затрагивает цели, информацию, прогнозы, решения, организацию и исполнение всей педагогической деятельности, коммуникацию и коррекцию [80].

Для обеспечения эффективности психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога, важным становится ряд требований, которым должна удовлетворять обратная информация: полнота, адекватность, объективность, точность, своевременность, доступность, непрерывность, структурированность и специфичность для каждого уровня мониторинга. Эти требования обычно рассматриваются как основные свойства мониторинга [77].

Говоря о роли психолого-педагогического мониторинга в системе управления, А.А. Орлов отмечает, что «мониторинг является элементом системы информационного обеспечения компетентных управленческих и педагогических решений» [41,с.9].

Все виды мониторинга тесно связаны друг с другом по содержанию и методам исследования. Результатом психолого-педагогического мониторинга могут стать не только выводы и рекомендации, сделанные на основе исследовательской информации, но и сведения об опытно-экспериментальной работе, основанной на проектировании и гипотетическом внедрении в образовательный процесс новых средств и технологий, потребителями которых становятся педагоги, родители, практические психологи, руководители образовательных организаций и управленцы [26].

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что психолого-педагогического мониторинг профессионального развития педагогов в образовательной организации осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Говоря об управленческой сущности мониторинга, можно сказать, что в образовании он не заменяет и не ломает традиционную систему управления, а требует обеспечения её стабильности, долгосрочности и надёжности. Поэтому именно психолого-педагогический мониторинг можно использовать в педагогической практике для создания условий непрерывного образования педагогических кадров; разработки и апробации основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых

кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей.

### **1.3. Возможности психолого-педагогического мониторинга в отслеживании профессионального развития педагога образовательной организации**

В современной российской педагогике мониторинговые исследования пока нечастое явление, но их применение в дошкольной организации позволит увидеть объективную картину состояния управляемой системой и изменений, протекающих в ней. Выявить качество образовательных услуг, получить достоверный материал для анализа, оценки и коррекции собственной педагогической деятельности дошкольной организации позволяет психолого-педагогический мониторинг. Мониторинг предполагает систему отслеживания на протяжении 1, 3, 5 лет. Мониторинг есть целенаправленная специальная система, осознанная и планомерная на всех этапах педагогического процесса [39].

В ряде исследований А. Талых выделяет ряд задач, определяющих сущность мониторинга:

1. Непрерывное наблюдение за состоянием системы образования в пределах своей компетенции и получение оперативной информации о ней;
2. Своевременное выявление изменений, происходящих в системе образования, и факторов, вызывающих их;
3. Предупреждение негативных тенденций в системе образования;
4. Осуществление краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в системе образования;
5. Оценка эффективности и полноты реализации методического обеспечения образования [71].



Н.П. Тропникова выделяет следующие характеристики мониторинга: непрерывность (постоянный сбор данных); диагностичность (наличие критериев, с которыми можно соотнести реальное состояние отслеживаемого объекта); информативность (включение в состав критериев для отслеживания наиболее проблемных показателей и критериев, на основании которых можно делать выводы об искажениях в отслеживаемых процессах); научность (обоснованность отслеживаемых параметров); обратная связь (информированность объекта психолого-педагогического мониторинга о результатах, которая позволяет вносить коррективы в отслеживаемый процесс) [73].

Изучив научную литературу о психолого-педагогическом мониторинге можно выделить две группы способов его осуществления:

- 1.Способ сбора информации и регистрации текущей информации;
- 2.Способ учета полученных данных, принятие управленческих решений и регуляции педагогического процесса [49].

В результате изучения теоретических аспектов предлагается следующая модель мониторинга, которую рекомендуют к использованию в дошкольной образовательной организации. Модель представлена набором мероприятий с обоснованием их необходимости и включает в себя шесть этапов: нормативно-установочный, аналитико-диагностический, прогностический, деятельностно-технологический, промежуточно-диагностический (уточняющий), итогово-диагностический (завершающий).

Все элементы структурно и функционально связаны между собой и представляют единый цикл психолого-педагогического мониторинга. Выпадение любого из этих компонентов из системы действий руководителя, педагога делает психолого-педагогический мониторинг малоценным и не качественным или разрушает единство созданной системы. Безусловно, этот цикл наполняется в каждом конкретном случае разным содержанием, но в функциональном плане действия сотрудника, осуществляющего мониторинг, подчиняются единому алгоритму [34].

В процессе психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога следует уделять особое внимание наследующие аспекты:

- 1.Выявление скрытых резервов, потенциальных возможностей личности каждого педагога и коллектива в целом;
- 2.Выявление условий реализации выбранных программ и технологий;
- 3.Определение интересов, способностей и уровня развития детей, коллектива, педагогов;
- 4.Помощь педагогам овладеть элементами исследовательской деятельности, разными формами обобщения своего педагогического опыта;
- 5.Способствование творческому развитию личности и овладению педагогами профессиональной самодиагностикой.

В мониторинговом исследовании используются различные способы и каналы получения информации: наблюдение, изучение продуктов деятельности, проведение контрольно-оценочных занятий, собеседование с педагогами, родителями, детьми, анкетирование; анализ статистических данных; анализ документации. Результат в психолого-педагогическом мониторинге призван отразить количественную и качественную сторону результата воспитания и образования [28].

Одно из главных мест в оптимизации управления дошкольной организацией уделяется вопросу повышения эффективности методической работы с педагогическими кадрами. Управление методической работой на диагностической основе позволяет оптимизировать педагогический процесс, так как предполагает подробное изучение потребностей детей и родителей, возможностей педагогического коллектива и каждого воспитателя, что позволяет определить наиболее эффективный комплекс форм, методов, приемов методической работы, повышающих профессиональную квалификацию, педагогическое мастерство и стимулирующих творчество педагогов [44].

Психолого-педагогический мониторинг имеет двусторонний характер. С одной стороны, он направлен на развитие и самосовершенствование самого педагога, повышение уровня рефлексии, позволяющей понять особенности (достоинства и недостатки) своей собственной деятельности, а с другой стороны - на развитие детей, на улучшение условий образования, его эффективности.

Педагог дошкольного образования - главное действующее лицо педагогического процесса. Деятельность педагога детского сада очень важна, потому что он является первым воспитателем в жизни ребенка после родителей, именно он закладывает основы воспитания, и от результатов его работы часто зависит дальнейшее развитие воспитанников [35].

Сегодня принципиально по-новому оценивается деятельность дошкольной образовательной организации. В качестве функций профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации выделяют: образовательную, воспитательную, развивающую, нормативную, коммуникативную, информационную, координирующую, рефлексивную и диагностическую [9].

Первичное понимание профессии педагога дошкольного образования дает нам профессиограмма. Изучив её можно разобраться в структурном содержании этой профессии. Профессиограмма педагога-это идеальная модель учителя, преподавателя, воспитателя, эталон, в котором представлены основные качества личности, которыми он должен обладать, знания, умения и навыки, необходимые для выполнения своих профессиональных функций. В соответствии с профессиограммой, педагог в процессе работы должен решать задачи формирования знаний, умений и навыков; задачи воспитания и развития личности учащихся, определенных Законом Российской Федерации «Об образовании», а также Программами, утвержденными Министерством Образования Российской Федерации.

Профессиограмма включает деятельностно-ролевые характеристики труда педагога, то есть те знания, умения и навыки, которыми должен обладать педагог [45].

Профессиональное развитие педагога тесно связано с рядом факторов: осознание ценности педагогического труда; осознание необходимости профессионального образования; адекватный анализ условий педагогического труда; ориентировка в требованиях общества к учителю и прогнозирование их изменений; выделение профессиональной цели и согласование ее с другими жизненными целями; представление о своих возможностях и недостатках, которые могут повлиять на достижение цели; представление о путях преодоления недостатков; представление о внешних препятствиях на пути к цели; представление о смысле профессионального педагогического труда [42].

Все это убеждает нас в том, что профессиональное развитие педагога неразрывно связано с его личностным ростом. Соединение высокой образованности, профессиональной компетентности и личностного развития является интегральным основанием для достижения вершин профессионального мастерства.

Психолог В. А. Крутецкий предлагает структуру профессионально-значимых качеств личности и умений, которые необходимо иметь педагогу. Профессионально-значимые качества личности педагога представить в виде совокупности четырех подструктур: мировоззрение личности; положительное отношение к педагогической деятельности; педагогические способности; профессионально-педагогические знания, умения и навыки [31].

Применительно к дошкольной образовательной организации функции педагога детского сада можно изложить следующим образом: организовывать и проводить воспитательно-образовательную и оздоровительную работу с детьми, направленную на обеспечение их полноценного физического и психического развития, обеспечивать

формирование начал личности, развитие индивидуальности, психологической защищенности каждого ребенка; изучать индивидуальные особенности, интересы, способности детей; создавать необходимые условия для их развития, для физического закаливания, коррекции недостатков, регулировать поведение детей в процессе взаимодействия со взрослыми и другими детьми; приобщать детей к культуре, музыке, традициям народа; участвовать в работе педсовета и других методических мероприятиях [53,45].

Успехов в педагогической деятельности добиваются, прежде всего, те педагоги, которые владеют педагогическим умением развивать и поддерживать познавательные интересы детей, создавать на занятии атмосферу общего творчества, групповой ответственности и заинтересованности в успехах окружающих детей. Это говорит о том, что не преподавательские умения, а умения воспитательной работы являются первичными в содержании профессиональной готовности учителя [12].

Поэтому профессиональная подготовка будущих педагогов имеет своей целью формирование их готовности к управлению целостным педагогическим процессом.

В профессиограмме воспитателя ведущее место занимает направленность его личности. Свойства личности учителя-воспитателя, характеризующие его социально-нравственную, профессионально-педагогическую и познавательную направленность [20].

Исследования по профессиограмме можно изложить в два этапа: определение уровня знаний педагога и уровня навыков и умений, которые необходимы для выполнения большого многообразия профессиональных функций [59].

Для реализации педагогических умений необходимо создавать высокий эмоциональный настрой, обеспечивать деловой характер жизни, труда в коллективе. Важная роль отводится таким качествам личности, как любовь и уважение к детям, умение сотрудничать, проявление творчества в

деятельности и интереса к работе, добросовестность, требовательность к себе, гуманность, терпение и выдержка, владение силой убеждения [51].

Но просто знаний и умений недостаточно. Как считают психологи, многое зависит от природных предпосылок, задатков личности (которые могут развиваться в те или иные способности), от психологической готовности личности, ее стремления хорошо выполнять данные функции. Многое воспитывается, вырабатывается только в результате длительной работы над собой; главное в самовоспитании - терпение и контроль над своим поведением [79].

Для проведения психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации последний подход наиболее продуктивен, потому что именно он позволяет оценить не только профессиональные достижения, а так же личностное развитие и психологическое состояние и готовность педагога. Поэтому в нашем исследовании будем использовать именно работу по профессиограмме.

Освещению динамики профессионального развития педагогов во взаимосвязи с окружающим миром и последовательного овладения ими профессиональной компетенцией, соответствующей современному содержанию образования, посвящены труды М.С. Кагана, В.А. Кольцовой, А.Е. Кондратенкова, В.В. Краевского, Н.И. Лапина, В.С. Магуна, Д. Майерса, А.К. Марковой.

Теоретические основы формирования готовности педагогов к профессиональному развитию, стабильному повышению квалификации в условиях обновления содержания образования разработаны в научных исследованиях А.Л. Бердичевского, Г.А. Бокаревой, С.В. Васьковской, С.Л. Володиной, Н.В. Кухарева, Л.Н. Лесохиной, Л.Х. Магамадовой, Е.И. Пассова, К.И. Саломатова, С.Ф. Шатилова.

Успешная реализация широкого спектра вопросов, связанных с профессиональным развитием педагогов, зависит от эффективности

управленческой деятельности. Вопросам управления образовательными процессами посвящены научные исследования В.Г. Воронцовой, В.Б. Гаргай, М.Т. Громковой, В.И. Долговой, Н.В. Коноплиной, Н.С. Крутикова, В.С. Лазарева, М.М. Поташника, П.И. Третьякова.

Внимание практических работников системы повышения квалификации привлекают научные работы, связанные с теорией менеджмента в образовании (Е.С. Жариков, В. Зигерт, Л. Ганг, Ю.А. Конаржевский, В.Ю. Кричевский, В.М. Лизинский, Э.М. Никитин, М.М. Поташник, В.П. Симонов, К.М. Ушаков). Несмотря на многочисленные разработки, проблема управления профессиональным развитием педагогов остается недостаточно исследованной, нет доведенных до практики методов работы, которые бы актуализировали профессиональное развитие педагога [78].

Использование компетентностного подхода в научном обосновании и реализации психолого-педагогического процесса профессионального становления педагога дает нам возможность определить качество и результативность деятельности образовательной организации и собственного профессионального развития. Рабочий прототип модели системы компетентностей современного педагога включает следующие составляющие: предметно-методологическая компетентность; психолого-педагогическая компетентность; компетентность в области валеологии образовательного процесса; коммуникативная компетентность; компетентность в сфере медиатехнологий и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса; компетентность в области управления системой «ребенок-педагог»; компетентность в сфере трансляции собственного опыта; исследовательская компетентность; акмеологическая компетентность [32, 76].

Используя данную модель компетентностей как основу системы оценки эффективности образовательного процесса или системы мониторинга качества, есть возможность отследить динамику изменений не только в

ребенке, но и в педагоге. Следовательно, использовать её для конструирования целостной управляемой системы повышения методологической и управленческой культуры педагога.

Данные психолого-педагогического мониторинга уровня профессиональной компетенции педагога эффективно используются в управлении. По его результатам выделяются «западающие» компетентности у каждого педагога и строится дальнейшая методическая работа по данным направлениям [28].

По мнению В.С. Выготского, диагностическое исследование предполагает готовую, уже установленную систему понятий, с помощью которой устанавливается сам диагноз и данное частное явление подводится под общее понятие [17].

В научных работах О.А.Сафоновой разработана система психолого-педагогического мониторинга качества образования в целом и представлена в виде отдельных блоков, в зависимости от ресурсного потенциала образовательной организации. Согласно её положениям причинами низкого качества образовательных услуг являются просчеты в профессиональной подготовке педагогов, устаревшие образовательные программы и педагогические методики работы с детьми, отсутствие системы в работе новаций и многое другое [63].

Для изучения и диагностики профессиональных умений руководить разными видами деятельности детей, профессиональных умений по руководству развитием речи и общением с детьми Комарова И.А. и Непомнящая Р.Л. разработали оценочные шкалы. Этим же ученым принадлежит разработка оценочной шкалы для исследования педагогического мастерства педагогов. С её помощью можно оценить проявление профессиональных качеств педагога, организационных умений, методических умений, личностных особенностей и внешних проявлений [27].



К одному из наиболее распространенных методов сбора информации о профессиональном развитии педагога относится анкетирование. Преимуществом данного метода является то, что с его помощью можно получить информацию, не всегда отраженную в документальных источниках или доступную прямому наблюдению. Информация, полученная благодаря этому методу, значительно богаче и в целом надежнее, чем невербальная, она легче поддается количественной обработке и анализу [11].

Метод анкетирования получил широкое распространение, особенно в последнее время. Анкета - широко известный вид диагностических и исследовательских методик, распространенных как серии тематически связанных вопросов, определенным образом упорядоченных, открытого или закрытого типа, включающие вопросы демографического характера и обращение к респонденту. Профессионально составленная анкета разрабатывается на основе предварительно обдуманного конструкта, имеет высокие качественные характеристики, моделирует диагностированное явление, существенные признаки и формы поведения опрашиваемого.

Таким образом, используя анкетирование в нашем психолого-педагогическом исследовании можно получить достоверную информацию о профессиональном этапе становления педагога, о его психологическом настрое на работу, понять какую методическую помощь следует ему оказать и все это с использованием минимальных затрат времени и ресурсов.

Использование карт диагностики профессиональной компетентности педагогов является инструментом оценки большого количества показателей: знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу образовательной программы, уровня умений диагностировать знания, уровня владения методами и приемами работы по каждому из областей развития ребенка.

Таким образом, актуальность проблемы использования психолого-педагогического мониторинга в образовательной организации заключается в следующем: определении успешности и результативности протекания

образовательного процесса; обучении педагогов самоанализу и самооценке динамики своей деятельности в образовательном процессе; осуществлении целесообразного управления качества состояния образовательного процесса; прогнозировании перспектив развития объектов или субъектов образовательного процесса [78].

На основе анализа психолого-педагогической теории удалось выяснить следующее. Проблема использования психолого-педагогического мониторинга в образовательной организации актуальна, так как мониторинг, во-первых, позволяет определить успешность и результативность протекания образовательного процесса; во-вторых, способствует повышению профессиональной компетенции педагогов; в-третьих, осуществляет целесообразное управление качеством состояния образовательного процесса; в-четвертых, прогнозирует перспективы развития дошкольной образовательной организации. Но только систематическое и регулярное его применение и комплекс методик, обеспечат нам получение качественной информации и достижения желаемых целей.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО ПОИСКОВАЯ РАБОТА. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1. Характеристики диагностик, используемых для психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога образовательной организации**

Опытно-поисковая работа проводилась на базе Частного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №129 Открытого Акционерного Общества «Российские Железные Дороги».

Занимаемая площадь учреждения составляет: 1075 кв.м., дата создания - 1971 год.

Фундамент образовательного процесса составляет основная образовательная программа дошкольного образования, разработанная и утвержденная в ДООУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Программа базируется на положениях комплексной программы развития и воспитания детей «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой.

Частное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 129 открытого акционерного общества «Российские железные дороги» находится по адресу: ул. Техническая, 35 Б. Расположено в типовом 6-ти групповом здании, проектной мощностью на 120 детей.

«Детский сад №129 ОАО «РЖД» работает в режиме: пятидневная рабочая неделя, с 7.30 до 18.00 - две группы раннего возраста, с 7.00 до 19.00 - четыре группы дошкольного возраста.

Детский сад № 129 ОАО «РЖД» имеет лицензию 66 ЛОИ №0004655 от 25.02.2016 г., рег. № 18293, выдана Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. Срок действия лицензии: бессрочная.

В опытно-экспериментальной работе приняли участие 11 педагогов (Приложение 1) ЧДОУ Детский сад №129 ОАО «РЖД», среди которых преобладают специалисты возрастной категории 40-50 лет (Приложение 2).

На сегодняшний день, в Детском саду № 129 ОАО «РЖД» работают педагоги с различными профессиональными и образовательными уровнями.

Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 88%.

Анализируя доли возрастных категорий в структуре педагогического коллектива, видим, что 42% в структуре занимают специалисты в возрасте 40-50 лет. 41 % принадлежит педагогам от 30 до 40 лет и работникам от 60 до 65 лет соответствуют 17 %. Три педагога работают с самого открытия ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД».

Высшее образование имеют 5 человек педагогов детского сада, средне - специальное - 6 человек, незаконченное высшее -1 человек (Приложение 2).

В педагогическом коллективе детского сада преобладают педагоги с первой квалификационной категорией. Их доля составляет 58% (Приложение 2).

Анализ кадрового потенциала и динамики квалификационного уровня педагогов позволяет сделать вывод о том, что коллектив детского сада небольшой, разновозрастной, есть тенденция к повышению уровня квалификации. В настоящее время, в связи с изменениями в нормативной базе и возрастающими требованиями к педагогу, возникла необходимость мониторинга профессионального роста педагогических кадров, выявления частично причин и недостатков работы, с целью коррекции и улучшения показателей профессионального мастерства.

Определить пути повышения качества образовательных услуг образовательной организации, способствовать профессиональному становлению педагогов в ЧДОУ и раскрытию их личностного потенциала - одно из направлений нашей научной работы.

Выявить критерии мотивации, определить общий уровень развития педагогического коллектива, и то, на каком уровне находятся знания, умения,

личностные качества педагогов позволит нам психолого-педагогическая диагностика. Психолого-педагогическая диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе: собеседования с педагогами; ознакомления с заполнением диагностических карт; анализа проведения совместной образовательной деятельности педагогами; анализа наблюдений за профессиональной деятельностью; анкетирования[2].

Целью начального диагностирующего этапа стало выявление и характеристика уровня профессиональных компетенций педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД».

Для определения уровня профессиональных компетенций педагогов дошкольной организации были использованы следующие методики.

1) Модифицированная карта педагога (Приложение 3).

Цель: диагностика развития профессиональной педагогической компетентности воспитателя ЧДОУ по двум компонентам: профессионально-личностный и профессионально-деятельностный.

2) Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) модернизированная. (Приложение 4)

Цель: определение уровня стремления педагога дошкольной образовательной организации к саморазвитию.

3) Диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса дошкольников (Никишина И.В.) (Приложение 5)

Цель: определить уровень готовности педагогов к инновациям, дать оценку психологической и личной готовности каждого педагога к инновационным изменениям.

На наш взгляд выбранный комплекс методик позволит достаточно выявить уровень и раскрыть качество профессиональных компетенций педагогов ЧДОУ Детский сад №129 ОАО «РЖД».

Самое углубленное изучение мы будем проводить с использованием модифицированной карты педагога. Причинами этого стало то, что эта карта дает возможность расширенно понять степень сформированности профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента профессионального развития педагога, что в свою очередь является приоритетным направлением методической работы на данный момент времени. В выборе методик мы исходим из запросов и потребностей педагогов и учреждения.

В отношении профессионально-личностного компонента определяется уровень научно-методических знаний, уровень психолого-педагогической грамотности и социально-педагогической ориентации и уровень коммуникативной культуры.

В отношении профессионально-деятельностного компонента определяется уровень гуманистической направленности воспитания и обучения, уровень педагогических технологий и уровень целеполагания и мотивации педагогической деятельности.

Каждый из компонентов выделенных блоков состоит из ряда взаимосвязанных элементов, в совокупности наиболее полно характеризующих его. Проводилось диагностическое исследование на двух уровнях - самооценка и оценка руководителя, как эксперта. Данные проводимого исследования в учреждении позволяют определить и общий уровень развития педагогического коллектива, а также, на каком уровне находятся знания, умения, личностные качества педагогов.

Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) адаптирована на оценку уровня стремления педагога к саморазвитию. Выбранные педагогами в рамках опросника ответы дают возможность определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса дошкольников (И.В. Никишина) направлена на исследование практической готовности каждого педагога ЧДОУ к инновационным изменениям и на выявление трудностей при становлении на путь инноваций.

Потому как при становлении готовности к инновационной, в том числе опытно - экспериментальной, деятельности главной становится психологическая готовность. Поэтому очень важно изучить и задействовать доминантные мотивы, стимулирующие творческую, исследовательскую, инновационную деятельность.

Результаты проведенного психолого-педагогического мониторинга с использованием модифицированной карты педагога показывают, что результаты самооценки существенно отличаются от оценки эксперта. Следовательно, одно из направлений методической работы это сближение данных показателей (рис. 1).

На практике очень часто приходится говорить о завышенной самооценке педагогов с большим стажем работы. При оценке результатов работы педагогов с большим опытом и отслеживании их практического применения компетентностей наблюдается противоположная картина.

Полученные данные говорят нам о том, что общий балл профессиональных качеств педагогического коллектива соответствует среднему уровню и составляет 33,9 (Приложение 8)

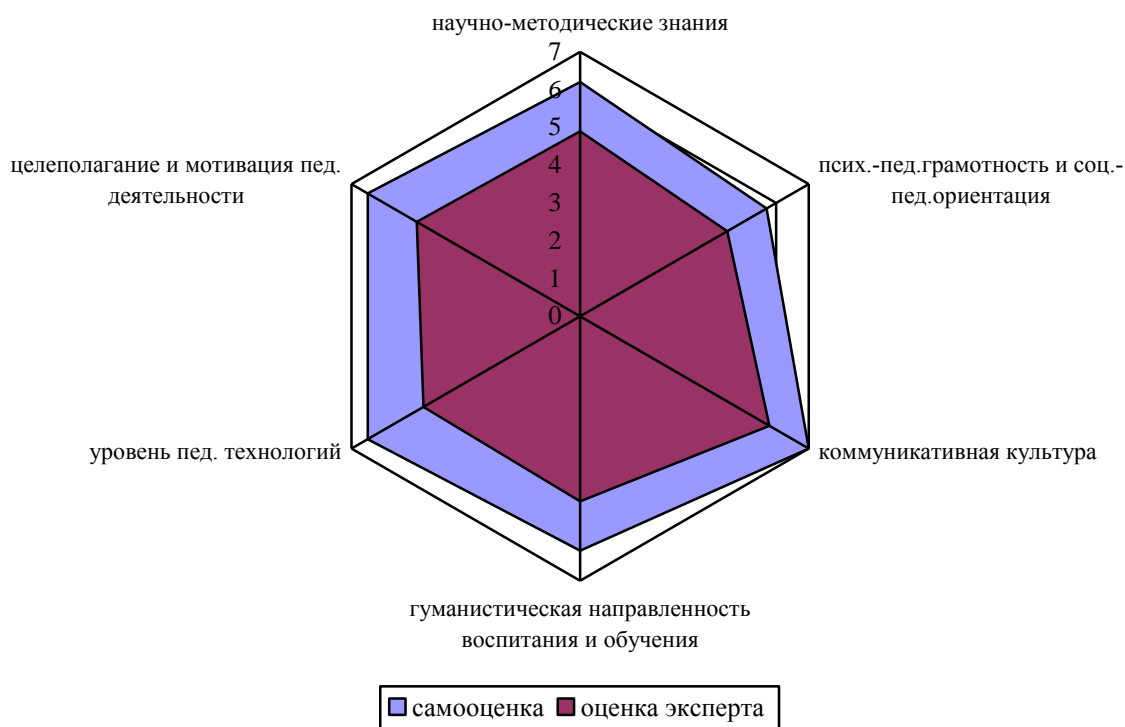


Рис. 1. Уровни развития компонентов психолого-педагогической компетенции педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на начальном этапе исследования

Отсутствие высоких баллов в модифицированной карте педагога объясняется недостаточностью использования инновационных программ и технологий, методов и форм осуществления личностно-ориентированного образования, авторских пособий, проектов, программ.

Анализ диагностики показал, что 7 педагогов имеют средний уровень развития профессиональной педагогической компетентности (рис.2).

Два педагога из коллектива ЧДОУ имеют низкий уровень развития профессиональной педагогической компетентности и 2 - высокий.

Высокий уровень профессиональной компетенции занимают те педагоги, которые имеют опыт работы в дошкольной образовательной организации более 10 лет и которые закончили высшее учебное заведение 2 года назад (бакалавриат и магистратура).



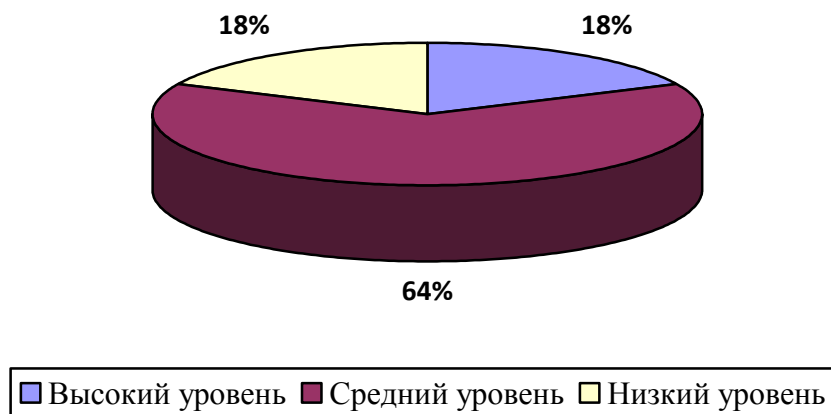


Рис. 2. Уровни профессиональной педагогической компетентности педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на начальном этапе исследования

Низкий уровень занимают педагоги имеющие средне-специальное образование, с хорошим стажем работы, но отсутствием квалификационной категории.

Большая часть педагогического состава имеют средний уровень профессиональной компетентности. В их число входят опытные педагоги с педагогическим стажем более 15 лет, а так же начинающие специалисты с большим энтузиазмом, серьезными амбициями и желанием профессионального продвижения.

Результаты мониторинга показывают в целом потребность педагогических работников в повышении своего мастерства. Это суждение относится не только к педагогам с низким уровнем профессиональной компетентности, но и так же применимо к остальным членам педагогического сообщества. Профессионализм постоянно необходимо поддерживать на соответствующем уровне и развиваться дальше.

С целью выявления уровня стремления педагога к саморазвитию была использована методика «Диагностика уровня саморазвития и

профессионально-педагогической деятельности» (Л.Н. Бережнова) модернизированная.

В процессе первого диагностирующего этапа у 46 % педагогов ЧДОУ был выявлен высокий уровень стремления к саморазвитию (Приложение 12), что значительно препятствует адекватной реакции на психологическую поддержку, и как следствие, отрицательно влияет на уровень стремления к саморазвитию.

36% обладают средним уровнем стремления к саморазвитию и 18 % респондентов обладают низким уровнем стремления к саморазвитию (рис. 3).

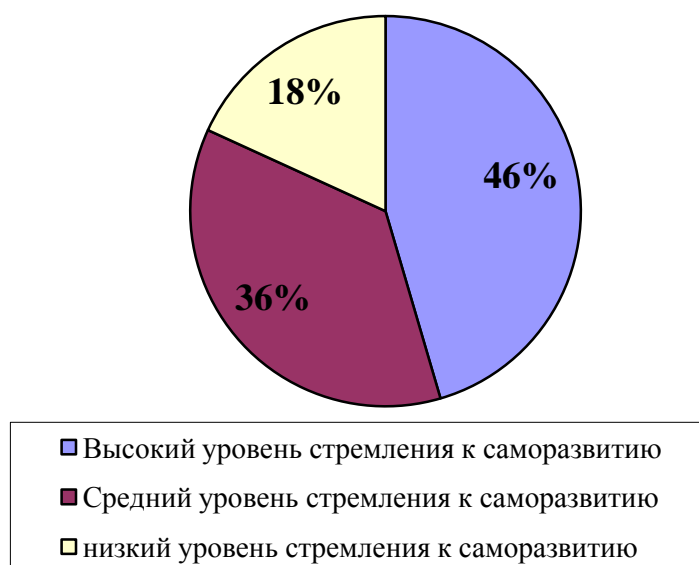


Рис. 3. Уровни профессиональной мотивации педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на начальном этапе исследования

Результаты проведенной диагностики психологической готовности педагогов к инновациям в системе воспитательно-образовательного процесса дошкольников на начальном этапе исследования показывают, что 5 педагогов имеют начальный уровень готовности, 5 - высокий и 1 педагог находится на очень низком уровне (рис. 4)



Рис. 4. Уровни готовности к инновациям педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на начальном этапе исследования

Полученные данные говорят нам о достаточном уровне готовности к инновационной педагогической деятельности на уровне всего ЧДОУ. Это необходимо обязательно учитывать для построения методической работы на перспективу (Приложение 13).

Таким образом, по результатам проведенного исследования на начальном этапе нашего исследования, выяснилось, что 18% педагогов обладают низким уровнем саморазвития, не стремятся развиваться в профессиональном плане, часто не проявляют желания участвовать в педагогической жизни ЧДОУ, не хотят видеть перспективы реализации своего творческого потенциала. 9 % педагогов имеют низкий уровень психологической готовности к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса дошкольников, которые нам диктует современность. К данной группе относятся педагоги с низким уровнем профессиональной мотивации, они реже проявляют желание осуществлять поиск материала, освещающего инновационные процессы и подходы в образовательных учреждениях, в сферах информационных услуг,

реже проявляют желание выступить на педагогических советах, семинарах, на научно-практических конференциях. 18% педагогов присущ низкий уровень развития профессиональной педагогической компетентности. Для педагогов данной группы характерно отсутствие на профессиональное продвижение по должности, мало заинтересованы в достижении социального престижа. Средний уровень саморазвития был выявлен у 36 % педагогов. Для данной группы педагогов характерно периодическое стремление к продвижению по работе, для них важен достойный денежный заработок, но наблюдается неустойчивый характер потребности в достижении социального престижа и уважения со стороны других. Средний уровень педагогической компетенции был выявлен у 64 % респондентов. Педагоги с таким уровнем хорошо владеют психолого-педагогическими умениями, научно-методическими знаниями, у них на достаточном уровне применяются современные педагогические технологии. Данная группа педагогических кадров постоянно нуждаются в уважении со стороны коллег, руководства, родителей воспитанников, окружающих, для них имеет большое значение престижность профессии педагога.

Исходя из данного предположения, сформированы цели и задачи методической работы на первое полугодие:

- Коррекция профессиональных знаний, умений педагогов ЧДОУ.
- Перенос полученных теоретических знаний на практику.
- Формирование умений самоанализа своей деятельности.
- Адаптация к педагогической деятельности.
- Изучение и внедрение в педагогическую практику современных инноваций
- Создание условий для творчества, развития личности и потенциала каждого педагога ЧДОУ.

Проведенная психолого-педагогическая диагностика явилась основополагающим этапом для разработки системы психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагогов образовательной организации. С её помощью мы провели анализ недостатков

и ошибок методической работы, распространения педагогического опыта, стимулирование творчества и педагогического мастерства в коллективе образовательной организации и наметили пути решения данных вопросов.

## **2.2. Реализация психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагогов в процессе образовательной деятельности дошкольной образовательной организации**

Проведенная в августе 2016 г. диагностика профессионального мастерства педагогов дошкольного образовательного учреждения позволила сделать вывод, о том, что существующая модель методической работы Детского сада № 129 ОАО «РЖД» не позволяет в полной мере обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности. Согласно этому мы разработали план мероприятий с целью коррекции уровней профессионально-педагогических компетенций.

Знание технологической модели психолого-педагогического мониторинга, как метода повышения уровня профессиональной квалификации педагогов образовательной организации, и ее системное применение в практике работы с педагогическими работниками, предопределяет результативность повышения уровня профессиональной квалификации педагогов ЧДОУ. При таком подходе появляется возможность своевременно корректировать процесс повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников.

Повышение профессионального уровня педагогов будет включать в себя обязательно и самостоятельную работу воспитателя, которая будет заключаться в изучении общепедагогической, психологической и методической литературы, изучении опыта работы коллег, анализе своего

опыта работы.

Коллективная работа педагогов по профессиональному становлению будет включать в себя обсуждение перспективных направлений в содержании и методике воспитательно-образовательного процесса, совместная деятельность по подготовке пособий, рекомендаций, проведение семинарских занятий, практикумов, консультаций.

Деятельность администрации детского сада в свою очередь будет включать в себя планирование работы по совершенствованию психолого-педагогического мастерства воспитателей, анализ системы работы воспитателей, обучение навыкам самоанализа, организацию работы методических объединений, проведение срезов совместной образовательной деятельности, умений и навыков, организацию и проведение открытых занятий, мероприятий с целью показа передового опыта.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогическим кадрам можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- работа в методических объединениях, творческих группах;
- исследовательская деятельность;
- инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- различные формы педагогической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях;
- трансляция собственного педагогического опыта;
- использование ИКТ.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Педагог должен самостоятельно осознать необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего

развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Исходя из вышеизложенных положений, был разработан план мероприятий по развитию профессиональной компетенции в зависимости от групп проблем и потребностей, выявленных в процессе диагностирования уровня профессионального развития педагогов ЧДОУ Детский сад №129ОАО «РЖД» (таблица 1).

Таблица 1

План мероприятий по профессиональному росту педагогов

Месяц	Направления организационно-методического обеспечения развития профессионального развития педагогов ЧДОУ		
	Саморазвитие, раскрытие творческого потенциала	Профессиональное развитие	Формирование адекватной самооценки
сентябрь	Семинар-практикум «Азбука общения»	ГАОУ ДПО СО «ИРО» «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО» Курсы 72 ч.	Консультация «Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия ребенка»
октябрь	Педагогические чтения «Современное образование: новые требования и новые возможности», ЧДОУ №124	Практико-ориентированный семинар «Инновационные формы взаимодействия ДОУ с семьями воспитанников», ЧДОУ №131	Деловая игра «Знатоки ФГОС»
ноябрь	Консультация «Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия ребенка»	Семинар «Методическое сопровождение внедрения ФГОС ДО. Кадровое обеспечение», ЧДОУ №130	Тренинг коммуникативной компетентности «Мастер общения»
декабрь	Консультация «О синдроме профессионального выгорания»	Семинар-практикум «Современные формы взаимодействия ДОУ и семьи»	Занятие с элементами тренинга личностного роста «Кто я?»

Продолжение таблицы 1

январь	Тренинг «Раскрытие творческого потенциала»	Педагогическая копилка «Народные праздники .Зима»	Информационно-практическое занятие «Правильная самооценка»
февраль	Консультация «Сложные педагогические ситуации и их решение»	Практико-ориентированный семинар «Образовательное пространство Школы-интернат № 13 ОАО «РЖД», обеспечивающее преемственность в формировании универсальных учебных действий обучающихся НОО и ООУ»	Консультация «Основы самоанализа»
март	Индивидуальные консультации с педагогами	Семинар «Опыт использования современных методов, приемов, технологий в процессе экологического воспитания дошкольников», ЧДОУ № 128	Занятие «Повышаем самооценку» (с участием педагога-психолога)
апрель	Консультация «Целеполагание в деятельности педагога дошкольного образования»	Лекции «Основы ПК» Аттестация педагогов	Представление педагогического опыта по вопросам духовно-нравственного-воспитания детей
май	Подготовка ко Дню Победы докладов с презентациями на тему «Дети Великой Отечественной Войны»	Организация открытых занятий и подготовка к семинару на базе ЧДОУ «Объединение обучения и воспитания в целостный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей»	Психологическое занятие с элементами тренинга «Один за всех и все за одного» Итоги учебного года.
июнь	Мастер-класс «Развитие креативного потенциала педагога»		Участие в интернет-олимпиадах «Знания педагогики»



июль	Индивидуальные консультации с педагогами	Педагогическая копилка «Народные праздники. Лето»	Индивидуальные консультации
август	Совместный мастер-класс педагоги-родители «Букет ко дню знаний»	Подготовка и презентация докладов на тему «Результаты опытно-экспериментальной работы летом»	Участие в интернет-олимпиадах «Функции педагога»

Повышение профессионально-личностного компонента педагогической компетенции педагогов ДОУ будет происходить посредством улучшения оснащения методического кабинета, в том числе подписки образовательной организации на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ.

Формирование коммуникативной культуры подразумевает большую работу по развитию личности педагога, развитие у него ряда психических свойств, речи, особенностей мышления, специфически социальных установок и коммуникативных умений. Развитие общительности, эмпатии, и любых других сторон личности педагога как субъекта общения становится реальным и эффективным лишь тогда, когда педагог обладает развитой рефлексией - готовностью к самоанализу.

С этой целью в течение 2016-2017 учебного года планируется организация семинаров, консультаций и тренингов социально-психологической направленности: семинар-практикум «Современные формы взаимодействия ДОУ и семьи», семинар-практикум «Азбука общения», тренинг коммуникативной компетентности «Мастер общения», консультация «Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия ребенка», консультация «О синдроме профессионального выгорания».

Повышение профессионально-деятельностного компонента профессионального развития педагогов в дошкольном образовательном

учреждении является одним из главных условий улучшения качества воспитательно-образовательных услуг. Анализ анкетирования и диагностических карт говорит о том, что некоторым педагогам с хорошим стажем работы привычнее и проще работать «по-старому». Но это противоречит нормативным требованиям и современным запросам родителей наших воспитанников.

В 2016-2017 учебном году планируется организовать повышение квалификации через систему методической работы. Профессиональная подготовка педагога не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, она продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Каждые три года педагоги частного дошкольного образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации, но в наше время этого мало, так как рост профессионального мастерства и педагогической культуры педагога идет более интенсивно, если он занимает позицию активного субъекта деятельности. Это значит, что практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется творческий профессиональный поиск.

В дошкольном учреждении планируется повышение педагогического профессионализма через курсы повышения квалификации (ИРО Свердловской области, УрГПУ), а также посредством самообразования, взаимоконтроля внутри педагогического коллектива.

С сентября по январь, согласно годового плана методического объединения, была проделана следующая работа.

С целью повышения уровня самообразования педагоги частного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 129 ОАО «РЖД» принимали участие в следующих семинарах. В октябре на базе Детского сада №131 ОАО «РЖД» в ходе практико-ориентированного семинара «Инновационные формы взаимодействия ДООУ с семьями воспитанников. Поддержка детской инициативы воспитанников в соответствии с ФГОС»

Лариса М. озвучила доклад на тему «Новые формы работы с семьями воспитанников. Из опыта ЧДОУ «Детский сад №129 ОАО «РЖД». В ноябре на семинаре Детского сада №130 ОАО «РЖД» «Методическое сопровождение внедрения ФГОС ДО. Кадровое обеспечение» Ольга Х. озвучила доклад на тему «Модель управления персоналом ДОУ, в условиях инновационного менеджмента».

Осенью на базе Детского сада №124 ОАО «РЖД» проходили педагогические чтения среди сотрудников образовательных учреждений «Современное образование: новые требования и новые возможности». Педагог Светлана Ч. подготовила доклад на тему: «Формирование готовности педагогов ЧДОУ к реализации ФГОС».

Стоит отметить, что педагоги успешно делятся опытом своей работы, что в свою очередь обогащает воспитательно-образовательный процесс в содержательном и организационном планах, помогает раскрыться потенциалу педагога и преодолеть комплексы и страхи публичных выступлений.

Традиционными становятся в дошкольном учреждении такие формы работы с педагогами как консультации, тренинги, деловые игры. За осенний период в процессе педагогических часов проведены деловая игра «Знатоки ФГОС», деловая игра «Игра как основной вид деятельности дошкольников», тренинг коммуникативной компетентности «Мастер общения», консультация «Позитивное эмоциональное состояние педагога - залог эмоционального благополучия ребенка».

Именно такие формы работы с педагогическим составом позволяют эффективнее обучать их новым формам, методам и приемам работы с детьми; определять психологический настрой педагогов, их отношение к работе, детям потенциал их знаний и умений; создавать условия для обмена педагогическим опытом; оказывать помощь начинающим воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса; сближать педагогов и объединять их в едином направлении.

В сентябре была закуплена методическая литература на группы всех возрастов для организации воспитательно-образовательной работы по всем областям развития дошкольников. Это напрямую повлияло на повышение уровня профессионально-личностного компонента в профессиональном развитии педагогов дошкольной образовательной организации. Обращение к теоретическим основам педагогики в комплексе с проведением практико-ориентированных семинаров нацеливает педагогов на более глубокое понимание своей деятельности, которое порождает ситуацию успеха, стимулирующую творческое отношение к работе.

В начале учебного года с целью выявить профессиональную направленность педагогов ЧДОУ мы провели анкетное исследование (Приложение 6).

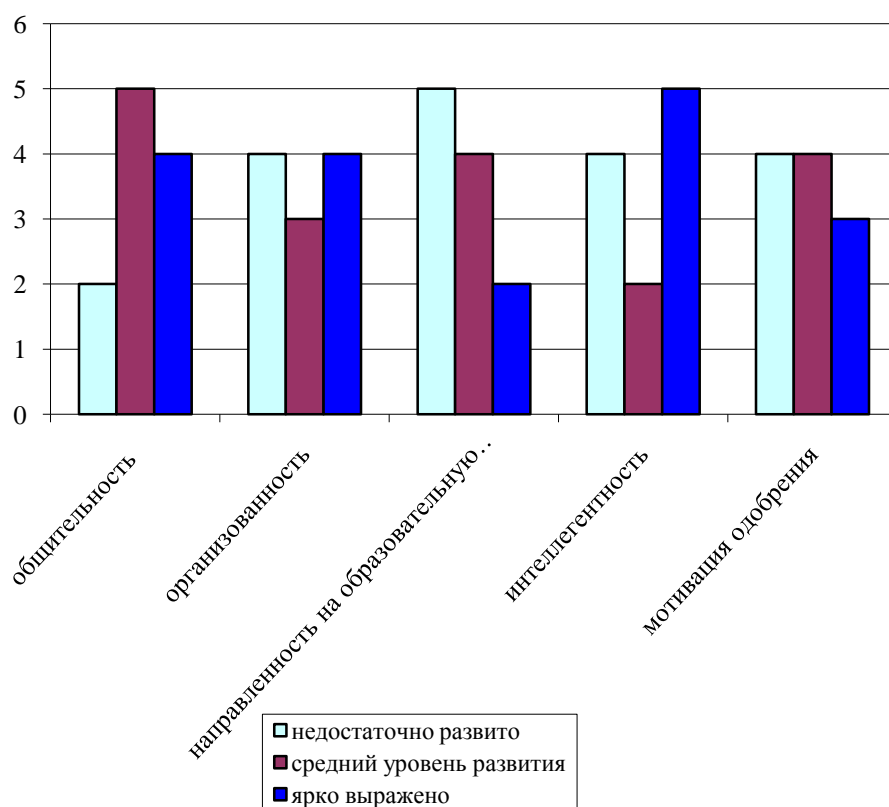


Рис. 5. Оценка профессиональной направленности педагогов ЧДОУ  
Детский сад №129 ОАО «РЖД»

Результаты анкетирования показали, что у педагогов детского сада ярко выражены такие профессиональные качества, как общительность, организованность и интеллигентность (рис. 5).

Вызывает настороженность, что в группе недостаточно развитых направленностей по результатам исследования оказалась направленность на образовательную деятельность и мотивация одобрения.

Эти данные будут обязательно учтены при планировании и разработке плана методической работы.

На результаты оценки профессиональной направленности педагогов детского сада оказало существенное влияние присутствие в педагогическом сообществе педагогов с незначительным практическим опытом работы. Такие педагоги в начале своей профессиональной деятельности испытывают затруднения в организации воспитательно-образовательной работы с детьми. С данными педагогами дополнительно организуется тестирование, анкетирование с целью выяснить, в чем именно затрудняются воспитатели. Система мероприятий в работе с начинающими педагогами будет происходить по нескольким направлениям:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- оказание поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма начинающих педагогов строится с учётом факторов: уровня базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), практического опыта работы.

В практику ЧДОУ возможно будут включены формы методической

работы с молодыми специалистами - наставничество, школа молодого воспитателя. Процесс наставничества касается интересов трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и образовательной организации.

Задача руководства и администрации заключается в обеспечении поддержки по нескольким областям: разработка программы собственного профессионального роста; выбор приоритетной методической темы для самообразования; подготовка к первичному повышению квалификации; освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании.

С целью психолого-педагогического изучения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации и рассмотрения эффективности методической работы за первое полугодие в январе 2017 года был проведён второй этап психолого-педагогического мониторинга профессионального мастерства педагогов.

На промежуточном этапе оценки нами были использованы методики начального этапа: модернизированная карта педагога, диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) модернизированная, диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса дошкольников (И.В.Никишина).

Данные, полученные в результате промежуточного мониторинга развития профессиональной педагогической компетенции, говорят нам о том, что общий балл профессиональных качеств педагогического коллектива продолжает соответствовать среднему уровню и составляет 37,0 баллов (Приложение 9).

За первое полугодие плотной методической работы с педагогическими кадрами по повышению педагогического мастерства произошли существенные изменения в уровнях психолого-педагогических компетенций (рис.6, рис.7).

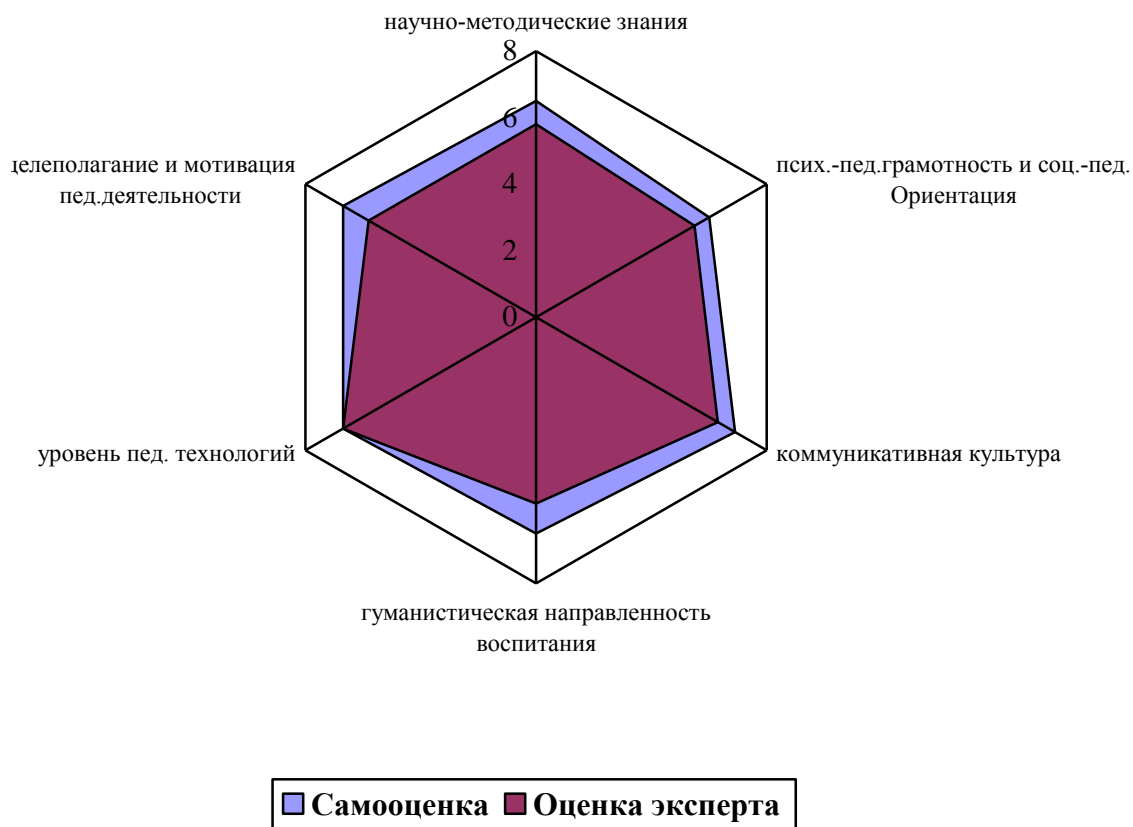


Рис. 6. Уровни развития компонентов психолого-педагогической компетенции педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на промежуточном этапе исследования

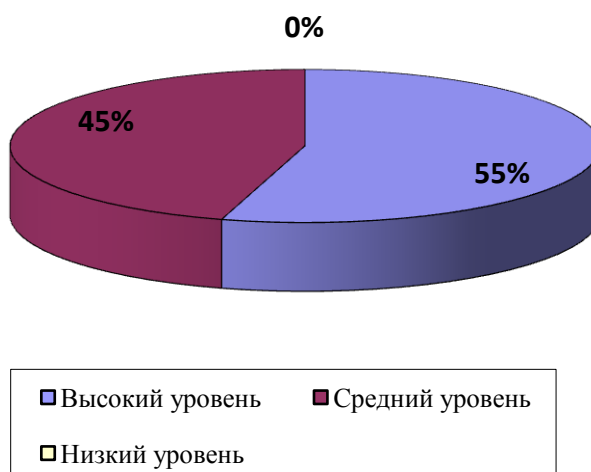


Рис. 7. Уровни профессиональной педагогической компетентности педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на промежуточном этапе исследования

Результаты промежуточной диагностики показывают, что среди педагогов дошкольной организации нет воспитателей с низким уровнем развития компетенций. Пять педагогов имеют средний уровень развития компетенций и шесть педагогов находятся на высоком уровне. Наблюдаются серьезные положительные изменения, динамика изменений показывает, что самооценка и оценка эксперта начинают приравняться друг к другу. На уровне педагогических технологий самооценка педагога и оценка эксперта сравнялись. Следовательно, педагоги включили в свою деятельность самоанализ. Анализируя свою профессиональную деятельность, педагоги обычно ценят интерес к своей работе и уверенность в своих силах. В стремлении к этой цели педагогу часто приходится преодолевать внутренние и внешние барьеры. Педагог не всегда сам знает, что ему не хватает в его профессиональной деятельности для получения отличных результатов. Чаще всего все силы у молодых педагогов накоплены на развитие знаний, а не личных качеств. А ведь именно личные качества являются фундаментом его педагогической деятельности.

Результаты промежуточной диагностики заметно улучшились у педагогов Ирины Н. и Ларисы М. потому, что в апреле им предстоит подтверждать в очередной раз свою первую квалификационную категорию. В сентябре оба педагога были направлены на курсы повышения квалификации в Институт Развития Образования. Они прошли подготовку по теме «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО» в объеме 72 часа. Подготовка к аттестации у педагогов в осенне-зимний период занимает большую часть времени, поэтому обобщение материалов педагогической работы за пять лет производится под тщательным контролем администрации. Цель методического сопровождения в этот период-психолого-педагогическая помощь педагогическим работникам для подготовки и успешного прохождения аттестации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.



Система методического сопровождения в период аттестации и подготовки к ней включает следующие этапы работы: нормативное обеспечение педагогов; психолого-педагогический мониторинг квалификации педагогических работников; методическое сопровождение подготовки аттестационных материалов в аттестационный период; системный анализ прохождения аттестации педагогическими работниками образовательных организаций; анализ результативности аттестации педагогических работников.

Успешное прохождение аттестации педагогов является одной из важных годовых задач ЧДОУ. Подтверждение первой категории педагогов будет способствовать повышению уровня профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента.

Педагогическое самообразование воспитателя дошкольной образовательной организации является неотъемлемым звеном его профессионального становления и предполагает самостоятельное овладение совокупностью педагогических ценностей, технологий, творчества.

В детском саду педагоги занимаются самообразованием, которое предусматривает расширение и углубление профессионально - методических знаний и умений, совершенствование уровня профессиональной подготовки. Получение новой информации помогает пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе ситуаций, моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс.

По результатам повторной диагностики уровня стремления к саморазвитию существенной динамики изменений не произошло. 46 % педагогов продолжают занимать позицию высокого стремления к саморазвитию, 36% обладают средним уровнем стремления к саморазвитию и 18 % респондентов обладают низким уровнем стремления к саморазвитию (Приложение 12).

Повторная диагностика готовности к инновациям выявила тенденцию улучшения показателей. 45 % педагогов находятся на высоком уровне готовности к инновациям и 55% - на начальном (рис .8).

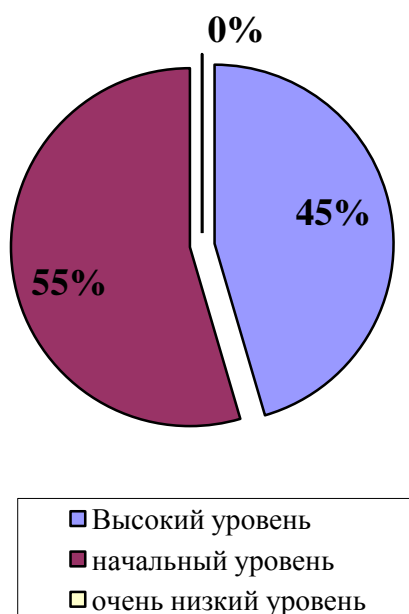


Рис. 8 Уровни готовности к инновациям педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на промежуточном этапе исследования

Таким образом, результаты промежуточной диагностики показали существенное улучшение некоторых компонентов профессионального мастерства педагогов ЧДОУ.

Общий балл профессиональной педагогической компетенции вырос на 2,8 и стал равен 37 баллов, что соответствует среднему уровню. Произошло это увеличение за счет того, что количество педагогов имеющих высокий уровень профессиональной педагогической компетентности выросло на 36 %, а педагоги, которые находились на низком уровне профессиональной педагогической компетентности, по результатам проделанной работы подтянулись до среднего уровня.

Таким образом, результаты промежуточной диагностики позволяют сделать вывод о том, что методическая работа с педагогами идёт грамотно и реализуется соответственно поставленным целям дошкольной образовательной организации.

### **2.3. Анализ эффективности психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагогов в процессе образовательной деятельности дошкольной образовательной организации**

Результаты промежуточной диагностики показали нам положительные тенденции в повышении уровня профессиональной подготовки педагогов ЧДОУ. Поэтому работа по повышению компонентов ППК в учреждении была продолжена и во втором полугодии. Основными результатами этой работы являются следующие показатели.

Два начинающих педагога Людмила Ж. и Венера М. в феврале 2017г стали участниками сетевого практико-ориентированного семинара «Образовательное пространство Школы-интернат № 13 ОАО «РЖД», обеспечивающее преемственность в формировании универсальных учебных действий обучающихся НОО и ООО». Воспитатель Людмила Л. в марте представила свой опыт практической работы на семинаре «Опыт использования современных методов, приемов, технологий в процессе экологического воспитания дошкольников» на базе Детского сада №128 ОАО «РЖД». Прделанная работа этих педагогов позволила обогатить им знания в педагогической сфере, пообщаться с опытными педагогами из других образовательных организаций. Полученные педагогами сертификаты участников и докладчиков практико-ориентированных семинаров дополнили их портфолио и послужили своеобразной мотивацией на профессиональный рост.

23 мая 2017 года на базе нашего учреждения состоялся семинар-практикум «Объединение обучения и воспитания в целостный процесс на основе духовно- нравственных и социокультурных ценностей» по вопросам социализации детей в обществе, патриотическому воспитанию, образованию подрастающего поколения, важности профессии железнодорожников и значимости отрасли в развитии страны. Участники семинара - старшие воспитатели, педагоги ЧДОУ, находящихся в регионе деятельности

Свердловской железной дороги, а так же и представители родительского комитета нашего детского сада.

Подготовка к семинару на базе дошкольного учреждения сплотила коллектив и раскрыла творческий потенциал каждого педагога.

В процессе практической части педагоги проводили открытые занятия, тренинги для воспитателей и специалистов и мастер-классы для всех присутствующих. Весь процесс сопровождался показом презентаций и мультимедийных методических разработок, что говорит о развитии педагогов в плане владения информационно-компьютерными технологиями.

Использование компьютерных технологий помогает педагогам не только сделать изучение материала более наглядным, интересным, проблемным, но и показать связь между отдельными предметными областями. В ЧДОУ имеется информационно-техническая база: компьютер, создан официальный сайт, имеется доступ в интернет, мультимедийный проектор, цифровой фотоаппарат, телевизор, музыкальный центр. За 2016-2017 учебный год заметно выросло число педагогов, которые применяют ИКТ в образовательном процессе и в работе с родителями. Консультации для родителей, родительские собрания, открытые занятия, педсоветы для педагогов также проводятся с применением ИКТ. Активному применению информационных компьютерных технологий способствовали проведенные ознакомительные мероприятия в рамках ЧДОУ. С педагогами в течение всего учебного года старшим воспитателем были организованы занятия «Знание ПК. Необходимость?!». Тематика лекций была следующая: «Приобретение начальных сведений о ПК», «Обучение работе текстовым редактором Microsoft Office Word», «Обучение работе с электронными таблицами Microsoft Office Excel», «Обучение работе в Power Point», «Поиск информации в сети интернет».

Педагоги Ольга Х.и Наталья П. в 2017г приняли участие в VII Международных социально-педагогических чтениях им. Б.И. Лившица и V Международном форуме «Самореализация личности и здоровье в

современном социуме, VII Международной научно - практической конференции «Воспитание и обучение: теория, методика и практика» и VIII Всероссийской научно-практической конференции «Детство, открытое миру: актуальные вопросы образования».

Динамика развития инновационной деятельности педагогов заключается в том, что на период исследования в дошкольном образовательном учреждении научно-исследовательскую работу вели два педагога: «Создание системы управления качеством дошкольного образования по формированию здоровьесберегающего пространства в ДООУ» (инструктор по физической культуре Ольга Х.), «Профессиональное выгорание педагога дошкольной образовательной организации» (воспитатель Венера М.).

В сентябре Людмила Л. поступила в педагогический университет и вплотную начала работать над темой «Формирование социально-коммуникативных навыков у детей раннего возраста в период адаптации».

В зимний период для педагогов ЧДОУ были организованы методические консультации «Целеполагание в деятельности педагога дошкольного образования», «Алгоритм анализа организованной совместной образовательной деятельности с дошкольниками», «Основы самоанализа», «Современные требования к организации совместной образовательной деятельности».

Таким образом, работа по организационно-методическому обеспечению, направленному на развитие профессиональной компетентности педагогов в ЧДОУ, была выстроена в три этапа, в соответствии с разработанным содержанием. На основе выявленных в процессе диагностирования проблем и потребностей педагогов было сформировано три основных направления организационно-методического обеспечения профессионального развития педагогов ЧДОУ. В процессе работы применялись разнообразные формы организационно-методического обеспечения: была организована методическая поддержка, созданы условия

для участия педагогов в различных мероприятиях (курсах, семинарах-практикумах, мастер-классах, тренингах), оказывалась информационная поддержка. В качестве базы методического обеспечения развития профессиональной компетенции педагогов ЧДОУ, был создан ресурсно-информационный центр, банк методических разработок.

На итоговом этапе оценки развития профессиональных компетенции педагогов ЧДОУ нами были использованы ранее использованные методики: модернизированная карта педагога, диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова) модернизированная и диагностика психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе воспитательно-образовательного процесса дошкольников (И.В.Никишина).

Данные, полученные в результате итогового психолого-педагогического мониторинга развития профессиональной педагогической компетенции, свидетельствуют о том, что общий балл профессиональных качеств педагогического коллектива продолжает соответствовать среднему уровню и составляет 40,7 баллов (Приложение 10). С момента первоначальной диагностики этот показатель увеличился на 16%.

За год плотной организационно-методической работы с педагогическими кадрами по повышению педагогического мастерства ЧДОУ произошли существенные изменения в уровнях психолого-педагогических компетенций (рис.9).

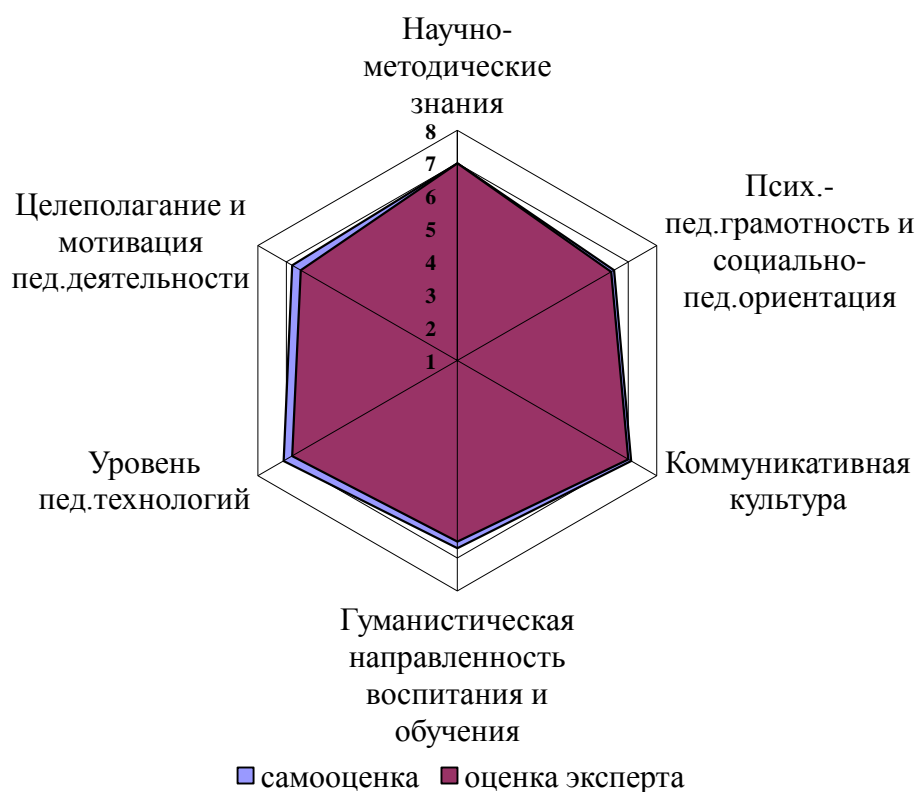


Рис. 9. Уровни развития компонентов психолого-педагогической компетенции педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на итоговом этапе исследования

Итоги проведенной диагностики показывают нам положительную динамику в развитии компетенций профессионального педагогического мастерства. Из итоговой диаграммы профессиональных компетенций видно, что самооценка и оценка эксперта практически сравнялись на каждом этапе профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента (Приложение 11).

Сравнительный анализ данных исследования на начало и конец учебного года позволяют нам сказать о тенденции улучшения каждого компонента профессионально-педагогической компетентности.

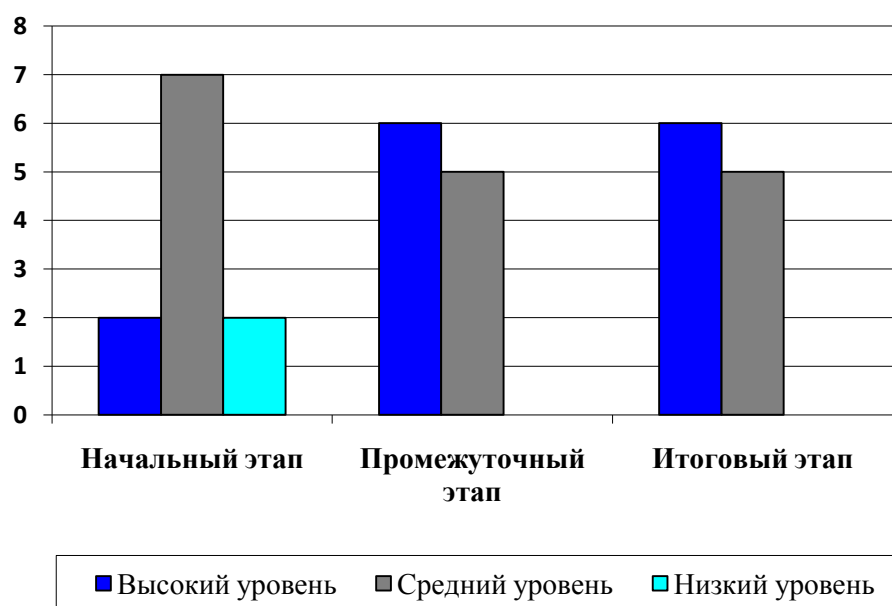


Рис. 10. Динамика развития компонентов профессионально-педагогической компетенции педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД»

Положительные изменения были выявлены по результатам оценки уровня стремления педагога к саморазвитию (по методике Л.Н. Бережновой). 63% проявили высокий уровень стремления педагога к саморазвитию. Это является следствием повышения самооценки, педагоги активно реагируют на оказываемую поддержку в плане самообразования и профессионального роста (Приложение 12).

Средний уровень стремления педагога к саморазвитию был выявлен у 27 % педагогов, низкий – у 10% (Рис. 11).

Итоговые результаты свидетельствуют о повышении уровня саморазвития педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД».



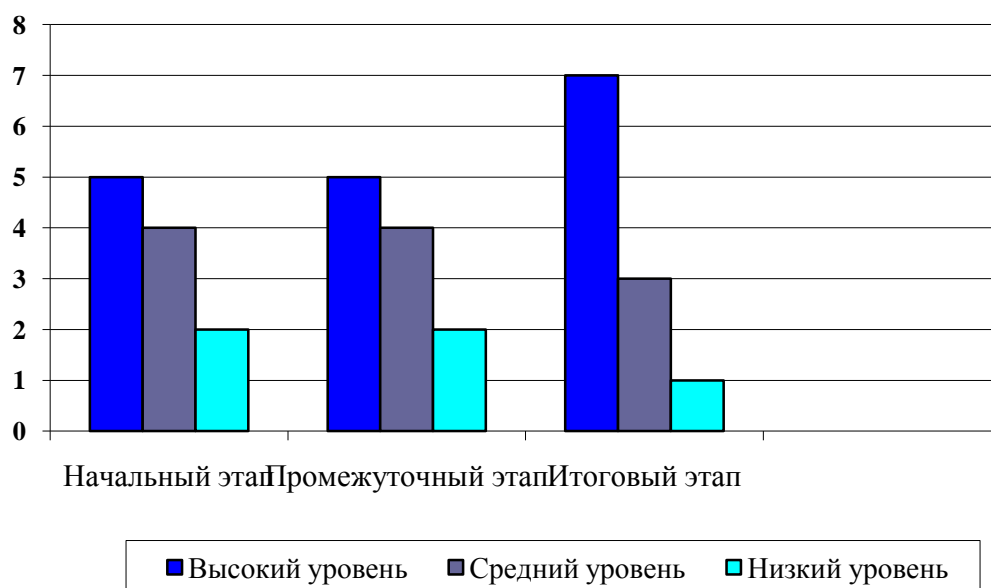


Рис. 11 Динамика изменения уровня саморазвития педагогов ЧДОУ  
Детский сад № 129 ОАО «РЖД»

Результатом организационно-методических мероприятий в ЧДОУ послужило увеличение за год высокого уровня саморазвития педагогов на 17%, снижение среднего и низкого уровней соответственно на 9 и 8%.

Таким образом, результаты итогового исследования свидетельствуют о положительных тенденциях саморазвития педагогов ЧДОУ №129 ОАО «РЖД». У большинства членов педагогического сообщества наблюдается развивающаяся любознательность и функциональный интерес. Педагоги ответственно и тщательно готовятся к новому рабочему дню, заранее планируя свою деятельность. Педагоги стали чаще демонстрировать и выражать стремление реализовывать свои навыки и способности в работе.

Итоговая диагностика готовности к инновациям выявила тенденцию улучшения показателей. 73 % педагогов находятся на высоком уровне готовности к инновациям и 27% - на начальном уровне (рис. 12).

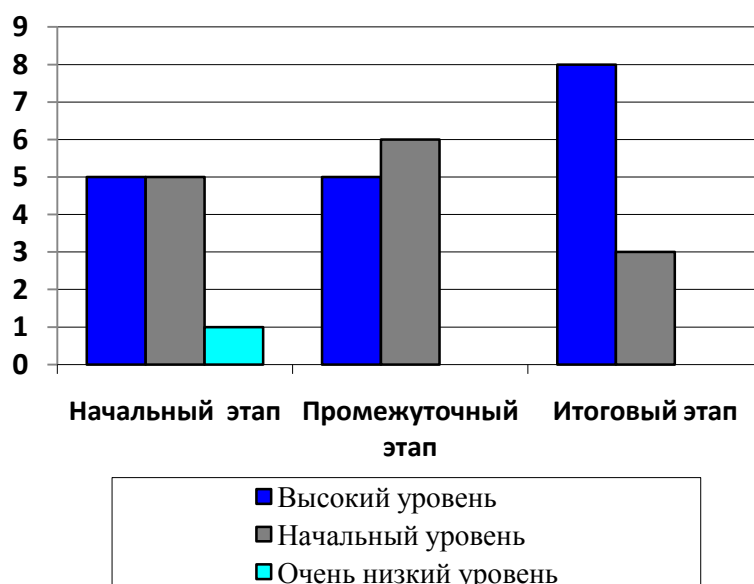


Рис. 12. Уровни готовности к инновациям педагогов ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» на итоговом этапе исследования

Результатом проведенных организационных мероприятий за целый год стал высокий процент готовности к инновациям в педагогическом коллективе ЧДОУ. Такие педагоги владеют высокой мотивацией, свободно и творчески используют знания об инновационных технологиях, им в большей степени присуща творческая деятельность. Педагоги с начальным уровнем готовности к инновациям имеют устойчивый интерес к инновационной деятельности, им присуща сформированная система знаний об инновационных технологиях.

Подводя итог динамике изменения показателей готовности к инновационной деятельности за год, можно сказать, что количество педагогов с высоким уровнем инноваций увеличилось на 27 %, количество педагогов начального уровня снизилось на 18 %, а количество педагогов с очень низким уровнем готовности к инновациям сократилось до 0% уже по итогам первого полугодия.

Приоритетными направлениями развития ЧДОУ Детский сад № 129 ОАО «РЖД» являются следующие аспекты:

- 1) Обновление содержания дошкольного образования с учетом федеральных государственных образовательных стандартов.
- 2) Повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствии с профессиональным стандартом педагогов.
- 3) Создание условий для овладения технологиями инновационных программ, способов адаптации программы для каждого ребенка.
- 4) Осуществление дифференцированного подхода в образовательном процессе (разработка индивидуальных образовательных маршрутов).
- 5) Создание условий для реализации комплексной оздоровительно-профилактической программы, содержащей здоровьесберегающие технологии, а также учитывающей состояние здоровья детей и соответствующие медицинские показания.
- 6) Формирование личностных свойств и социальных качеств, обеспечивающих успешную социализацию ребенка в процессе организации вариативной образовательной среды.
- 7) Повышение уровня квалификации и педагогической компетентности педагогов через самообразование, посещение семинаров, использования информационных технологий.

Реализация направлений деятельности дошкольной образовательной организации не возможна без квалифицированной, творчески мыслящей, конкурентоспособной личности педагога.

Систематическое применение психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога даёт возможность реализовать приоритетные направления деятельности ЧДОУ, за счет повышения профессионализма педагогических кадров. Формирование активной позиции и повышение корпоративной культуры педагога показывает результаты социально-экономического и духовного развития всего общества, что находит отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Новые социально-экономические условия в России все более настоятельно выдвигают требования повышения качества подготовки специалистов в системе дошкольного образования. Повышение качества образования не возможно без повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников. В связи с этим, важную роль приобретает решение проблемы организации психолого-педагогического мониторинга как эффективного средства повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников системы дошкольного образования.

Результаты первого этапа психолого-педагогического мониторинга показали, что для большей части педагогов характерен не высокий уровень профессиональной компетенции, отсутствие личностного роста в профессиональном плане, желания участвовать в жизни организации. Часто приходилось сталкиваться с пассивной позицией педагога и нежеланием изучать новые тенденции и внедрять их в практику дошкольной организации. Мотивация на успех в профессиональном росте встречалась в единичных случаях, что свидетельствовало нам о низкой заинтересованности воспитателей в достижении социального престижа. Собственная оценка профессионального становления педагогов в ЧДОУ достигала высоких уровней, но на практике подтверждение этому наблюдалось в единичных случаях. Оценка эксперта более достоверная и одной из задач нашей работы было ее сближение с самооценкой педагога.

С целью развития профессиональной компетенции педагогов ЧДОУ, было разработано содержание (обучающие семинары, психологические тренинги, тематические консультации для педагогов, анализ и обобщение педагогического опыта и др.) и структура организационно-методического обеспечения, составлен план мероприятий по развитию профессиональной компетенции. Работа по организационно-методическому обеспечению

профессионального развития педагогов в ЧДОУ была выстроена в три этапа, в соответствии с разработанным планом и учетом ожиданий педагогов. На основе выявленных в процессе диагностирования проблем и потребностей педагогов было сформировано три основных направления организационно-методического обеспечения профессионального роста педагогов ЧДОУ: саморазвитие и раскрытие творческого потенциала, профессиональное развитие и формирование адекватной самооценки. В процессе реализации плана применялись разнообразные формы организационно-методического обеспечения: была организована методическая поддержка, созданы условия для участия членов педагогического сообщества в различных мероприятиях (курсах, семинарах-практикумах, тренингах), оказывалась информационная поддержка.

Результаты промежуточного психолого-педагогического мониторинга выявили положительные тенденции профессионального развития педагогов ЧДОУ №129ОАО «РЖД». У педагогов повысился уровень стремления к саморазвитию, возрос интерес к инновационной деятельности и существенно повысился уровень профессионально-личностного и профессионально-деятельностного компонента. Педагоги стали активнее, чаще стали проявлять любознательность и функциональный интерес. Полученные данные стали основанием для продолжения работы по намеченному плану.

Результаты итогового психолого-педагогического мониторинга доказывают существенное профессиональное развитие и стремление педагогов активно реализовывать свои навыки и способности на практике. Значительно сократилась доля педагогов с низким уровнем профессионально-педагогической компетенции. Педагоги стали чаще демонстрировать интерес к своей профессии, стали более активно внедрять в совместную образовательную деятельность с детьми инновационные формы работы. Педагоги ЧДОУ мотивированы внутренним стремлением к личностному росту, что послужило причиной установки в коллективе благоприятной творческой атмосферы.

Поставленные в исследовании задачи были решены:

1. Проанализированы психолого-педагогические труды с целью выявления специфики профессионального развития педагога в образовательной организации

2. Выявлены возможности психолого-педагогического мониторинга в отслеживании профессионального роста педагога.

3. Определены методические основания для проведения психолого-педагогического мониторинга с целью повышения профессионализма педагогов в образовательной организации.

4. Разработан и принят свод критериев и показателей достижений педагогов.

5. Систематизирована и апробирована процедура психолого-педагогического мониторинга профессионального развития педагога.

Выдвинутая гипотеза, о предположении, что психолого-педагогический мониторинг профессионального развития педагога

- Предполагающий непрерывное наблюдение за деятельностью педагога, его профессиональными изменениями в процессе работы и инновационной деятельности и получение оперативной информации о состоянии образовательной системы
- Выявляющий проблемы, которые помогут предупредить негативные тенденции образовательного процесса
- Регистрирующий ход деятельности педагога, что позволяет сравнивать, анализировать, корректировать управленческие решения и грамотно планировать работу, исходя из полученных результатов

способствует профессиональному развитию педагога, являясь одним из ведущих стимулов мотивации, прогнозирует и контролирует его рост, нашла своё подтверждение в ходе опытно-поисковой работы.

Процесс профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации протекает эффективнее при регулярном использовании психолого-педагогического мониторинга. Психолого-

педагогический мониторинг является основополагающим этапом для разработки системы организационно-методических мероприятий. Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на дифференцированном подходе, которая базируется на системном анализе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующемуся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1) Ангеловский, А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм [Текст] / А.А. Ангеловский // Известия Самарского научного центра Российской академии наук.-2010.-№5(2).-С.306-314.
- 2) Ахматова, Л.Н. Возможности методической службы в развитии профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] / Л. Н. Ахматова // Образование и наука. - 2006. - N 3. - С. 62-69.
- 3) Безрукова, В.С. Педагогика: Учеб. Для инж.-пед.спец./Екатеринбург.Обл. ин-т развития регионального образования. –Екатеринбург: Изд-во Свердл. Инж.-пед. ин-та, -1993. - 320 с.
- 4) Белая, К. Ю. Руководство ДООУ [Текст] : контрол.-диагност. функция / К. Ю. Белая. – М. : Сфера, -2005. - 64 с.
- 5) Белкин, А.С. Основы педагогических технологий (Краткий толковый словарь /А.С. Белкин. - Екатеринбург : [б. и.], -1995. - 22 с.
- 6) Белкина, В.Н. Особенности профессиональной деятельности педагога дошкольного образования в рамках гуманистической парадигмы [Текст] / В.Н. Белкина // Ярославский педагогический вестник (научный журнал). – Электронный ресурс. - № 3-4. – 2001.-38с.
- 7) Богославец, Л. Г. Управление качеством дошкольного образования [Текст] : метод. пособие для студентов пед. фак., аспирантам / Л. Г. Богославец, А. А. Майер. – М. : Сфера, -2009. - 128 с.
- 8) Божович, Л.И. Проблемы формирования личности. [Текст]. / под редакцией Д.И. Фельдштейна / Вступительная статья Д.И. Фельдштейна. 2-е изд. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», -1997. - 352 с.
- 9) Болотина, Л.Р. Дошкольная педагогика: Учебное пособие для студентов[Текст]/Л.Р. Болотина, Т.С. Комарова, С.П. Баранов.



Дошкольная педагогика: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 2-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект; Культура, - 2005. – 240 с.

- 10) Большая психологическая энциклопедия: [Электронный ресурс] URL:<http://psychology.academic.ru/>(дата обращения 28.12.2016).
- 11) Болюбаш, Я.Я. Педагогическое оценивание и тестирование. Правила, стандарты, ответственность [Текст] / Я. Я. Болюбаш, И. Е. Булах, М. Г. Мруга, И. В. Филончук. - К. : Мастер-класс, -2007. - 272 с.
- 12) Бондаревская, Е.В., Кульневич, С.В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций. [Текст] / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич // Педагогика. 2004. -№10.- С. 23-31.
- 13) Бордовская, Н.В. Психология и педагогика. [Текст] / Н.В. Бордовская, АА. Реан, С.И. Розум, С.И. – Санкт - Петербург: Питер, -2002. – 432 с.
- 14) Бордовский, Н.Ф. Исследование процесса становления профессиональной компетентности будущих педагогов: коллектив. моногр. [Текст] / под ред. Г.А. Бордовского, Н.Ф. Радионовой, А.В. Тряпицына. СПб.- 2011. – С. 64-67.
- 15) Боровкова, Т.И. Мониторинг развития системы образования [Текст]: в 2 ч. Ч. 1. Теоретические аспекты / Т.И. Боровкова, И.А. Морев. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, -2004.-150с.
- 16) Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст] : метод. пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М. : Айрис-пресс, 2008.-192 с.
- 17) Выготский, В.С. Педагогическая психология [Текст], Издательство: «АСТ/Астрель»,- 2008 .-671с.
- 18) Гаврюшина, Е. Н. Инновационная деятельность в дошкольной образовательной организации [Электронный ресурс] / Е. Н. Гаврюшина // Проблемы современного педагогического образования. - 2015. - № 46-2. - С. 65-71 – URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=23826224> (дата обращения: 11.03.2017).

- 19) Горная, Т.И. Профессиональная деятельность современного педагога дошкольного образовательного учреждения [Текст] / Т.И. Горная // Психология труда и профессиональное развитие педагога: актуальное состояние, проблемы и перспективы. Материалы II Международной научно-практической конференции (9 октября 2013 года, Екатеринбург-Бирск) / Под ред. д-ра пед. н., профессора Л.В. Моисеевой, к. психол. н., доцента О.С. Батуриной. – Москва: Научные технологии, 2013. – 217 с. С. 17-19.
- 20) Данилина, Т.А. Совершенствование управления детским садом. [Текст] / Т.А. Данилина, М.Б. Зуйкова // журнал «Справочник руководителя дошкольного учреждения» -2009. - №10. – С. 41-44.
- 21) Желнова, О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход [Текст]/ О.Д. Желнова // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1 [Электронный ресурс] : Режим доступа : // <http://publications.hse.ru/chapters/71720586>
- 22) Захараш, Т. А. Современное обновление содержания подготовки воспитателя. [Текст] / Т. А. Захараш // Дошкольное воспитание - 2011. -№ 12.- С.74.
- 23) Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст]: учебное пособие для студентов вузов.-2-е изд., перераб., доп./ Э.Ф. Зеер-М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.-336с.
- 24) Каверин, Ю.А. Творческое саморазвитие личности учителя как процесс совершенствования его профессионализма [Текст] /Ю.А. Каверин //Вестник ТГПУ - М. : 2009. -№ 10. -с.55-58.
- 25) Климов, Е.А. Введение в психологию труда [Текст]/ Учебное пособие для студентов вузов./Е.А.Климов - М. : Изд-во МГУ, 2004 . -199с.
- 26) Коваленко, И. В. Педагогический мониторинг как средство управления качеством образования [Текст]/ И.В. Коваленко// Известия ТулГУ, Гуманитарные науки. – 2012. - 87с.

- 27) Комарова, И.А. Оценочные шкалы [Текст]/И.А. Комарова, Р.Л. Непомнящая // Готовимся к аттестации: Методическое пособие для педагогов ДОУ. – СПб. : 2000. - 97с.
- 28) Коржуев, А. В. Педагогика в зеркале исследовательского поиска. На перекрестке мнений [Текст] / А. В. Коржуев, А. С. Соколова. - М. : ЛЕНАНД, 2014. - 202 с.
- 29) Коротаева, Е.В. О роли научно-методического сопровождения в развитии теории и практики образования. [Текст] / Е.В. Коротаева // Педагогическое образование в России. - 2015. - № 4 - С. 38-44.
- 30) Краевский, В.В. Методология для педагога: теория и практика [Текст] / В.В. Краевский. - Волгоград. : Перемена, 2007. - 395 с.
- 31) Крутецкий, В. А. Психология [Текст]/В.А. Крутецкий// Учебник для учащихся пед. училищ- М. : Просвещение, -1980.-112с.
- 32) Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. Н. Леонтьев. - М. : Смысл : Академия, 2005 . - 352 с.
- 33) Лисьев, Г.А. Проблема подготовки будущих учителей к педагогическому мониторингу [Текст]: монография / Г.А. Лисьев, Л.И. Савва. - Магнитогорск: МаГУ, 2000 .-156с.
- 34) Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании [Текст]/ А.Н. Майоров. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Интеллект-Центр, 2005.-231с.
- 35) Морева, Н. А. Основы педагогического мастерства [Текст]/Н.А. Морева - М. : Просвещение, 2006.-320с.
- 36) Мухина, В.С. Феноменология развития и бытия личности [Текст]/В.С.Мухина. - М.: МПСИ, Модэк, 1999.-603с.
- 37) Никишина, И.В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы [Текст]/И.В.Никишина-Волгоград «Учитель», 2006.-91с.
- 38) Новиков, А.М. Методология: словарь системы основных понятий [Текст]/ А.М. Новиков, Д.А. Новиков-Москва: Либроком, 2013. - 208 с.

- 39) Новикова, Г. П. Актуальные задачи и направления совершенствования дошкольного образования [Текст] / Г. П. Новикова // Педагогическое образование и наука. - 2011. - № 3. - С. 9-19.
- 40) Нуждин, В.Н. Стратегия и тактика управления качеством образования [Текст]/В.Н. Нуждин, Г.Г. Кадамцева-Издательство Иваново. 2003.-237с.
- 41) Орлов, А.А. Мониторинг инновационных процессов в образовании [Текст]/А.А. Орлов//Педагогика. 1996. № 3. С. 9-15.
- 42) Павлова, А.М. Психология труда [Текст]/ А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. // Учебное пособие, Екатеринбург: Издательство ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 156 с.
- 43) Панько, Е. А. Психология деятельности воспитателя детского сада [Текст]: учеб. пособие для пед. ин-тов / Е. А. Панько- Минск : Высш. шк., 1986.- 156 с.
- 44) Пастюк, О.В. Корпоративная культура как основа совершенствования управления персоналом современного сада. [Текст] / О.В. Пастюк // Детский сад от А до Я. - №6. - 2013 . - С.22 - 32.
- 45) Педагогическая поддержка ребенка в образовании [Текст] : учеб. пособие для студентов пед. вузов / Н. Н. Михайлова [и др.] ; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. - М. : Академия, 2006. - 288 с.
- 46) Петровский, А.В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности. [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологии, 1987.- № 1, С. 15 - 26.
- 47) Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий [Текст]/К.К. Платонов - М.: Высшая школа, 1981.176с.
- 48) Платонов, К.К. Структура и развитие личности. [Текст] / К.К. Платонов. - Москва: Наука, 1986.- 255 с.
- 49) Поляков, С. Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики [Текст] / С. Д. Поляков. – М. : Пед. поиск, 2007. - 176 с.
- 50) Понятийный аппарат педагогики и образования [Текст]: сб. науч. тр. / отв. ред. Е. В. Ткаченко. Екатеринбург, 1995.- 224 с.

- 51) Постников, П. Г. Научно-методическое сопровождение профессионального поведения учителя [Текст] / П. Г. Постников // Образование и наука. - 2005. - № 4 (34). - С. 27-37.
- 52) Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст] / М. М. Поташник, Изд-во: центр педагогического образования, 2009. - 159 с.
- 53) Потемкин, В. К. Управление персоналом: учебник для вузов [Текст] / В. К. Потемкин. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 432 с.
- 54) Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 (В ред. Приказа Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244) Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам
- 55) Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Текст] / «Российская газета» от 4 июня 2014 г. - № 124. - с. 10-11.
- 56) Разина, Н. А. Профессионально-личностное развитие педагога в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения [Текст] / Н. А. Разина // Современные наукоемкие технологии, - 2008. - № 1. - С. 14.
- 57) Репкин, В. В. Основы психолого-педагогического мониторинга в построении учебной деятельности [Текст] / В. В. Репкин, Г. В. Репкина, Е. В. Заика // Вопросы психологии - 1995. - № 1. - С. 13-24.
- 58) Решетников, В. Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования. [Текст] / В. Г. Решетников // Психологические и педагогические науки. - Омский научный вестник. - 2013. - № 5 (122). - С. 174-177.

- 59) Роботова, А. С. Введение в педагогическую деятельность [Текст]/А.С. Роботова, Т. В. Леонтьева, И.Г. Шапошникова М.: Издательский центр «Академия», 2002. - 208 с.
- 60) Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] :федер. закон от 29 дек. 2012 г., № 273-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. - Екатеринбург : Ажур, 2014. - 176 с.
- 61) Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. [Текст] / С.Л. Рубинштейн. - Санкт-Петербург: Издательство «Питер», 2000.- 712 с.
- 62) Самсоненко, Л.С., Шавшаева Л.Ю. Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС. [Текст] // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 4. - Режим доступа: [www.science-education.ru/118-13879html](http://www.science-education.ru/118-13879html)
- 63) Сафонова, О.А. Управление качеством образования в дошкольном образовательном учреждении [Текст]/О.А. Сафонова- Издательство Академия, 2011.- 224с.
- 64) Сваталова, Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов. [Текст] / Т. Сваталова // Дошкольное воспитание - 2011. -№1.- С.95.
- 65) Сластенин, В. А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. - М. : Магистр, 1997. - 308 с.
- 66) Сластенин, В. А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры [Текст] / В. А. Сластенин// Педагогическое образование и наука-2004.-№ 5.-с. 4-15.
- 67) Слюсарев, Ю. В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности [Текст] :автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Ю. В. Слюсарев. – СПб., 1992. – 22 с.
- 68) Современный философский словарь [Текст] / под ред. В. Е. Кеме-рова. – М. : Акад. Проект, 2004. – 864 с.

- 69) Стефановская, Т.А. Педагогика: наука и искусство [Текст] / Т.А. Стефановская. - М.: Совершенство, 1998. - 368 с.
- 70) Строкова, Т. А. Мониторинг в школьном образовании [Текст]: монография / Т.А. Строкова. - Тюмень: Изд-во ТГУ, 2007. - 196 с.
- 71) Талых, А. Н. Предмет мониторинга - качество образования[Текст]/А.Н. Талых // Директор школы. - 1999. - № 3. - С. 13-20.
- 72) Третьяков, П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. [Текст] / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. - Москва: Новая школа, 2007. -312с.
- 73) Тропникова, Н.П. Особенности осуществления мониторинга личностно-ориентированного образовательного процесса [Текст]/Н.П. Тропникова - Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2002. - с.7.
- 74) Управление качеством в сфере образования - это стимулирование профессионального роста педагога (Интервью с Ю. В. Фроловым). [Текст] // Современный детский сад, 2012. - № 1. - С. 2–9.
- 75) Ушинский, К. Д.Избранные труды. В 4 книгах [Текст]/ К.Д. Ушинский// Книга 3. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии [Текст]/ К.Д. Ушинский, Издание: Дрофа, 2005.-560с.
- 76) Фишман, Б.Е. Педагогическая поддержка профессионального развития педагога [Текст]/ Б.Е. Фишман //Педагогическое образование и наука, 2006.- №2.- с. 10-16.
- 77) Фоменко, С.Л. Педагогический мониторинг образовательного процесса как проблема педагогической теории и практики [Текст]/С.Л. Фоменко //Международный журнал экспериментального образования. - 2013. - № 9. - С. 22-23.
- 78) Фурсова, С.Ю. Развитие потребности в достижении успеха. [Текст] / С.Ю. Фурсова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2010. - № 3. – С. 71-75.

- 79) Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / В.Д. Шадриков. - Москва: Издательская корпорация «Логос», 1996. - 320с.
- 80) Шишов, С. Е. Мониторинг качества образования в школе [Текст]/С.Е. Шишов Б.А. Кальней - М.: Педагогическое общество России, 1999. -320 с.
- 81) Щербаков, А.И. Психологические основы формирования личности советского учителя в системе высшего педагогического образования. [Текст] / А.И. Щербаков. - Москва: Просвещение, 1967. - 266 с.
- 82) Ямалтдинова (Семенова) Д.Г. К вопросу о мониторинге в системе образования [Текст] / Д.Г. (Семенова) Ямалтдинова // Альманах современной науки и образования: Педагогика, психология, социология и методика их преподавания: в 2 ч. Ч. 2. - Тамбов: «Грамота», 2008.- №4 (11). - с. 277



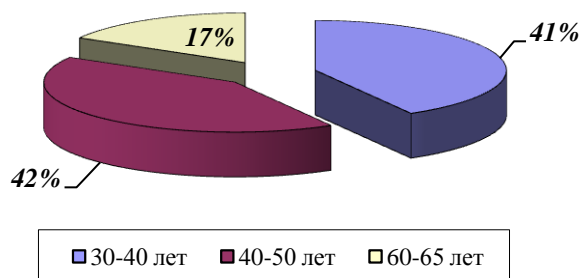
## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Список педагогов ЧДОУ Детский сад №129 ОАО «РЖД»

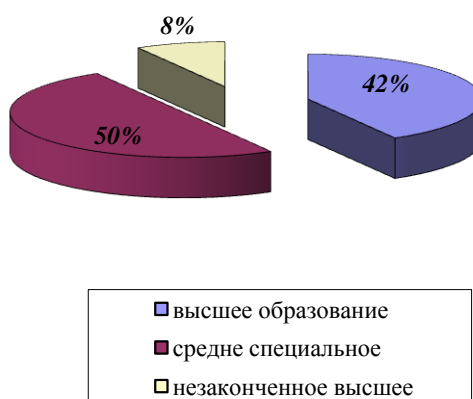
№		Возраст
1	Ирина Н.	46
2	Венера М.	35
3	Светлана Б.	61
4	Светлана Ч.	48
5	Людмила Л.	38
6	Людмила Ж.	33
7	Лариса М.	45
8	Татьяна Б.	60
9	Ольга Х.	40
10	Наталья Г.	40
11	Наталья П.	32
12	Светлана С.	36

### Возрастная структура педагогического коллектива

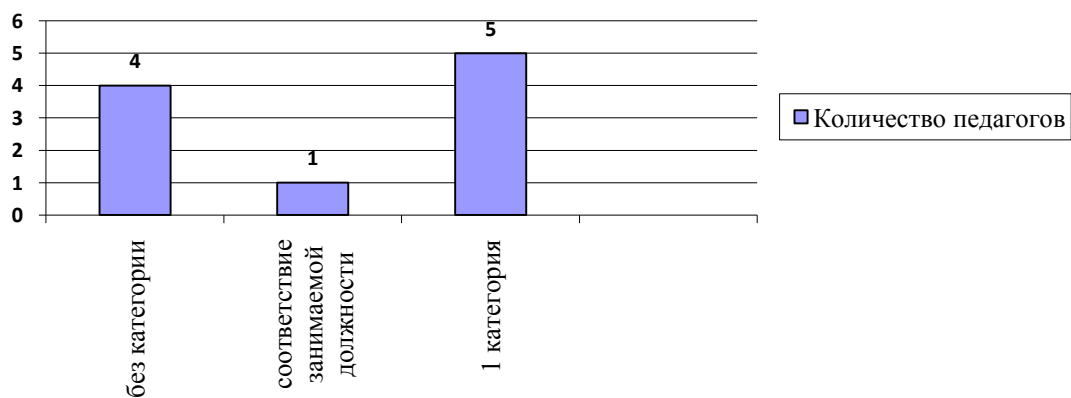
ЧДОУ Детский сад №129 ОАО «РЖД»



### Уровень образования педагогов ЧДОУ Детский сад №129 ОАО «РЖД»



### Структура квалификации педагогов ЧДОУ Детский сад №129 ОАО «РЖД»



**Карта диагностики развития профессиональной педагогической компетентности (модифицированная карта педагога ДОУ)**

Нулевой уровень-0 баллов

Низкий уровень-1 балл

Средний уровень-2 балла

Высокий уровень-3 балла

№	Компоненты ППК	Диагностика	
		Самооценка	Оценка руководителя организации
Профессионально-личностный компонент			
1	<i>Научно-методические знания</i>		
1.1	Знает основы педагогики и психологии, методики		
1.2	Знает цели и задачи реализуемой образовательной программы ДОУ, возможности интеграции образовательных областей, базовой и вариативной части образовательной программы ДОУ		
1.3	Знает и руководствуется в работе требованиями «Закона об образовании в РФ», федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, региональных требований		
2	<i>Психолого-педагогическая грамотность и социально-педагогическая ориентация</i>		
2.1	Владеет психолого-педагогическими умениями анализа собственной профессиональной деятельности		
2.2	Понимает современный социально-экономический и социальный заказ к ДОУ		

2.3	Осознает социальную значимость своей профессии		
3	<b>Коммуникативная культура</b>		
3.1	Побуждает воспитанников к диалогу и сотрудничеству		
3.2	Располагает к себе эрудицией и манерой поведения		
3.3	Умеет организовать дискуссию, обсуждение с детьми; создает атмосферу, в которой дети свободно высказывают свои мнения		
Профессионально-деятельностный компонент			
1	<b>Гуманистическая направленность воспитания и обучения</b>		
1.1	Приобщает дошкольников к гуманистическим ценностям		
1.2	Формирует умение общения на гуманистической основе		
1.3	Ставит общие цели развития личности		
2	<b>Уровень педагогических технологий</b>		
2.1	Владеет набором эффективных методов, приемов и форм обучения и воспитания		
2.2	Отбирает и адаптирует приемы работы в воспитательно-образовательном процессе применительно к условиям и возрастным особенностям детей		
2.3	Творчески применяет имеющиеся педагогические инновации, педагогические достижения в воспитательно-образовательном процессе		
3	<b>Целеполагание и мотивация педагогической деятельности</b>		
3.1	Умеет ставить цели, задачи и согласно им проектировать образовательный процесс, отдельные образовательные ситуации		
3.2	Развивает познавательный интерес у детей		
3.3	Проблемно-творческое построение образовательной деятельности		
Итого			

**Подведение итогов:**

Высокий уровень - 54-40 баллов

Средний уровень - 39-25 баллов

Низкий уровень - менее 24 балл

### Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова)

Цель: оценка уровня стремления педагога к саморазвитию.

Тест «Рефлексия на саморазвитие» включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Испытуемому предлагается выбрать только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обозначить «а», «б» или «в».

Полученный результат позволяет определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной педагогической деятельности.

#### ТЕСТОВЫЙ МАТЕРИАЛ

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

- а) целеустремленный;
- б) трудолюбивый;
- в) дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- а) за то, что я ответственный;
- б) за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- в) за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?

- а) думаю, что это пустая трата времени;
- б) глубоко не вникал в проблему;
- в) положительно, активно включаюсь в проект.

4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

- а) недостаточно времени;

б) нет подходящей литературы и условий;

в) не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?

а) не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;

б) имея большой опыт, затруднений не испытываю;

в) точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

а) требовательный;

б) настойчивый;

в) снисходительный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

а) решительный;

б) сообразительный;

в) любознательный.

8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?

а) генератор идей;

б) критик;

в) организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени:

а) сила воли;

б) упорство;

в) обязательность.

10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

а) занимаюсь любимым делом;

б) читаю;

в) провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

а) методические знания;

б) теоретические знания;

а) инновационная педагогическая деятельность.

12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?

а) если бы работал так, как и прежде;

б) в новом проекте педагогической поддержки;

в) не знаю.

13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?

а) справедливым;

б) доброжелательным;

в) отзывчивым.

14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?

а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;

б) в жизни всегда есть место самосовершенствованию;

в) наслаждение жизнью в творчестве.

15. Кто ближе всего к вашему идеалу?

а) человек сильный духом и крепкой воли;

б) человек творческий, много знающий и умеющий;

в) человек независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?

а) думаю, что да;

б) скорее всего, да;

в) как повезет.

17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?

а) то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;

б) еще не знаю;

в) новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализации.

18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?

а) путешествовал бы по всему миру;

б) построил бы частную школу и занимался любимым делом;

в) улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

#### Ключ к тесту

Вопрос	Оценочные баллы ответов	Вопрос	Оценочные баллы ответов
1	а – 3; б – 2; в – 1	10	а – 2; б – 3; в – 1
2	а – 2; б – 1; в – 3	11	а – 1; б – 2; в – 3
3	а – 1; б – 2; в – 3	12	а – 1; б – 3; в – 2
4	а – 3; б – 2; в – 1	13	а – 3; б – 2; в – 1
5	а – 2; б – 3; в – 1	14	а – 1; б – 3; в – 2
6	а – 3; б – 2; в – 1	15	а – 1; б – 3; в – 2
7	а – 2; б – 3; в – 1	16	а – 3; б – 2; в – 1
8	а – 3; б – 2; в – 1	17	а – 2; б – 1; в – 3
9	а – 2; б – 3; в – 1	18	а – 2; б – 3; в – 1

#### Распределение суммарного числа баллов

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
18-30	Низкий
31-40	Средний
41-54	Высокий

Самооценка личностью своих качеств, способствующих саморазвитию, определяется по ответам на вопросы 1, 2, 6, 7, 9, 13.



Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Самооценка личностью своих качеств

Суммарное число баллов	Самооценка личностью своих качеств
18-17	Очень высокая
16-15	Завышенная
14-11	Нормальная
11-9	Заниженная
7	Низкая
6	Очень низкая

Оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации определяется по ответам на вопросы 3, 5, 8, 12, 17. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

Оценка проекта педагогической поддержки

Суммарное число баллов	Оценка проекта педагогической поддержки
15-14	Как возможности профессиональной самореализации.
13-11	Как необходимого и достаточного для самореализации.
10-9	Скорее как перспективного для самореализации.
7-6	Неопределенная оценка, скорее как неперспективного для самореализации.
5	Как недостойного внимания в плане самореализации.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Карта диагностики психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе обучения дошкольников

(И.В. Никишина)

Цель методики: оценить уровень готовности педагога к инновационной системе воспитательно-образовательного процесса и его психологическую и личностную готовность.

Традиционная система обучения	Баллы (от 0 до 3)	Инновационная система обучения
Узкая предметная направленность в содержании учебного материала		Интеграция содержания
Передача информации, преобладание эмпирических знаний, формирование эмпирического мышления		Преобладание теоретических знаний, обучение логическим способам деятельности, формирование мышления
Формирование компетентности дошкольников		Преобладание социализирующих знаний, формирование практического мышления дошкольников
Опора на авторитет педагога		Опора на аналитическую деятельность самих детей
Преобладание фронтальной работы		Индивидуальная самостоятельная работа дошкольников
Наличие властной дистанции между педагогом и детьми		Минимизация дистанции педагога и дошкольников
Стремление добиться от каждого дошкольника обязательных результатов		Отказ от обязательности всех результатов для каждого ребенка, ориентация на учебные и творческие возможности дошкольников
Наличие общего для всех плана деятельности на занятиях, единого комплекта учебных пособий и дидактического материала		Наличие у каждого дошкольника комплекта дидактического материала, соответствующего его личным учебным задачам, продвижение дошкольников в индивидуальном темпе деятельности

Оценивание:

3 балла - данное утверждение полностью соответствует действительности;

2 балла - скорее да, чем нет

1 балл - скорее нет, чем да

0 баллов - точно нет.

Подведение итогов:

0-10 низкий уровень готовности к инновациям

11-20 начальный этап становления инновационных процессов

21-30 высокий уровень готовности к инновациям

### Оценка профессиональной направленности педагога

Цель: Определение профессиональной направленности педагога

Инструкция: в анкете перечислены свойства, которые могут быть присущи Вам в большей или меньшей степени. Выберите вариант ответа, который Вы относите к себе в большей степени:

- а) верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присуще мне в максимальной степени.
- б) неверно, описываемое свойство нетипично для моего поведения или присуще мне в минимальной степени.

#### Анкета

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей, (а, б)
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью, (а, б)
3. Твердые знания по моей деятельности могут существенно облегчить жизнь человека, (а, б)
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали, (а, б)
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку, (а, б)
6. Мой идеал рабочей обстановки - тихая комната с рабочим столом, (а, б)
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом, (а, б)
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, сделавших большой вклад в мой предмет, (а, б)
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен, (а, б)
10. Я всегда внимательно слежу за тем как, я одет, (а, б)
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать, (а, б)

12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка, (а, б)
13. Большинство моих друзей - люди, интересы которых лежат в сфере моей профессии, (а, б)
14. Я подолгу анализирую свое поведение, (а, б)
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане, (а, б)
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории, (а, б)
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения, (а, б)
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине, (а, б)
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают, (а, б)
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих, (а, б)
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их. (а, б)
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива, (а, б)
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей, (а, б)
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других, (а, б)
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки, (а, б)
26. Худшее наказание для меня - быть закрытым в одиночестве, (а, б)
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого, (а, б)
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу, (а, б)
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать, (а, б)
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу, (а, б)

31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю, (а, б)
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности, (а, б)
33. Наука - это то, что больше всего интересует меня в жизни, (а, б)
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной, (а, б)
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять, (а, б)
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди, (а, б)
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, а не рассказывать ученикам что-нибудь по предмету, (а, б)
38. Основная задача учителя - передать ученику знания по предмету, (а, б)
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики, (а, б)
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами, (а, б)
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть, (а, б)
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью, (а, б)
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации, (а, б)
44. Моя любезность часто не нравится другим людям, (а, б)
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других, (а, б)
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом, (а, б)
47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям, (а, б)

48. Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету, (а, б)

49. Я проявляю активное участие к судьбе других, (а, б)

50. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей, (а, б)

Обработка результатов: ответы педагога сравнить с ключом. Каждый ответ оценивается по шкале(ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл; ответ, не совпадающий с ключом, приравнивается к 0)

Каждый личностный параметр оценивается суммированием оценок по группе вопросов. Суммарная оценка по фактору не превышает 10 баллов. Зона нормы находится в пределах 3-7 баллов.

Обработку результатов обычно начинают со шкалы мотивации одобрения, так как в том случае, если ответ выходит за рамки нормы по этому фактору, следует признать, что испытуемый стремился исказить результаты и они не подлежат дальнейшей интерпретации.

### **Ключ**

Общительность - 16, 66, 116, 166, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а

Организованность - 2а, 7а, 12а, 17а, 226, 276, 326, 37а, 42а, 47а

Направленность на образовательную деятельность- 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а, 43а, 48а

Интеллигентность - 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 296, 34а, 39а, 44а, 49а

Мотивация одобрения - 5а, 10а, 15а, 206, 25а, 30а, 35а, 406, 456, 50а

Каждое из направлений профессиональной направленности считается недостаточно развитым, если по данной шкале получено менее трех баллов, и ярко выраженным - если количество баллов более семи.

### Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию»

(И.В. Никишина)

Цель методики: изучить способности педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности.

Вопросы:

1. Я стремлюсь изучать себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я исследую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от усвоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я бы отнесся положительно к моему продвижению по службе.

Оценивание:

- 3 балла - данное утверждение полностью соответствует действительности;  
2 балла - скорее да, чем нет;  
1 балл - скорее нет, чем да;  
0 баллов - точно не про меня.

Подведение итогов:

- 45-30 баллов: активное саморазвитие.  
29-15 баллов: отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий.  
15 баллов и ниже: остановившееся саморазвитие.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Сводная таблица по уровням компетенций ППК, август 2016

№	Ф.И.О педагога	Профессионально-личностный компонент						Профессионально-деятельностный компонент						Уровень компонентов ППК (средний)
		Научно-методические знания		Психолого-педагогическая грамотность и социально-педагогическая ориентация		Коммуникативная культура		Гуманистическая направленность воспитания и обучения		Уровень педагогических технологий		Целеполаганиеи мотивация педагогической деятельности		
		с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	
1	Ольга Х.	8	8	8	7	9	8	8	8	8	7	9	9	48,5
2	Наталья Г	7	6	6	5	8	8	8	8	7	6	8	8	42,5
3	Татьяна Б.	3	2	2	1	6	4	4	2	5	2	5	1	18,5
4	Светлана Б.	8	4	6	3	6	4	5	5	7	3	6	4	30,5
5	Венера М.	6	4	5	4	7	6	6	3	5	4	5	5	30,0
6	Ирина Н	6	4	5	5	8	6	6	4	6	5	6	3	32,0
7	Лариса М.	7	6	6	6	7	6	6	6	8	6	7	5	38,0
8	Светлана Ч.	6	6	7	5	6	6	8	6	9	6	6	5	38,0
9	Людмила Л.	7	5	6	5	8	6	6	3	8	5	9	4	36,0
10	Людмила Ж	4	3	6	3	5	3	6	3	3	3	5	5	24,5
11	Светлана С.	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	37,5
	Итог	69	54	63	50	77	64	69	54	72	53	72	55	
Средний балл по учреждению														34,2

## ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Сводная таблица по уровням компетенций ППК, январь 2017

№	Ф.И.О Педагога	Профессионально-личностный компонент						Профессионально-деятельностный компонент						Сумма баллов
		Научно-методические знания		Психолого-педагогическая грамотность и социально- педагогическая ориентация		Коммуникативная культура		Гуманистическая направленность воспитания и обучения		Уровень педагогических технологий		Целеполагание и мотивация педагогической деятельности		
		с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	
1	Ольга Х.	8	8	8	7	9	8	8	8	8	8	9	9	49
2	Наталья Г	7	6	6	6	8	8	8	8	7	7	9	8	44
3	Татьяна Б.	4	4	3	2	6	5	5	4	5	4	5	3	25
4	Светлана Б.	8	6	6	5	6	5	5	5	7	5	6	5	34,5
5	Венера М.	6	4	5	5	7	7	6	5	5	4	5	5	32
6	Ирина Н	6	5	6	5	8	7	6	5	6	5	6	5	35
7	Лариса М.	7	6	7	7	7	6	7	6	8	7	7	6	40,5
8	Светлана Ч.	8	8	7	7	6	6	8	6	9	8	6	5	42
9	Людмила Л.	7	6	6	5	8	7	6	5	8	7	9	6	40
10	Людмила Ж	4	4	6	4	5	4	6	4	4	4	5	5	27,5
11	Светлана С.	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	40
	Итог	6,5	5,8	6	5,5	6,9	6,3	6,5	5,6	6,7	6,7	6,7	5,8	
Средний балл по учреждению													37,0	

## ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Сводная таблица по уровням компетенций ППК, май 2017

№	Ф.И.О Педагога	Профессионально-личностный компонент						Профессионально-деятельностный компонент						Сумма баллов
		Научно-методические знания		Психолого-педагогическая грамотность и социально- педагогическая ориентация		Коммуникативная культура		Гуманистическая направленность воспитания и обучения		Уровень педагогических технологий		Целеполаганиеи мотивация педагогической деятельности		
		с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	с/о	о/э	
1	Ольга Х.	9	9	8	8	9	9	8	8	9	9	9	9	52
2	Наталья Г	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8	9	8	47,5
3	Татьяна Б.	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	4	29,5
4	Светлана Б.	7	7	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6	37,5
5	Венера М.	6	6	6	6	7	7	6	6	5	5	6	6	36,0
6	Ирина Н	6	6	6	6	8	8	6	6	6	6	6	6	38,0
7	Лариса М.	8	8	7	7	7	7	7	7	8	8	7	7	44,0
8	Светлана Ч.	8	8	8	8	7	6	8	7	9	8	6	6	44,5
9	Людмила Л.	7	7	6	6	8	8	6	6	8	7	9	8	43,0
10	Людмила Ж.	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	32,0
11	Светлана С.	8	8	7	7	7	7	8	8	7	7	7	7	44,0
	Итог	7	7	6,5	6,4	7,1	7	6,7	6,5	7,1	6,8	6,8	6,5	
Средний балл по учреждению														40,7

## ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Сводная таблица по компонентам ППК за весь период исследования.

	Начальный этап		Промежуточный этап		Итоговый этап		Отклонение
Высокий уровень	2	18%	6	54%	6	54%	Рост 36%
Средний уровень	7	64%	5	46%	5	46%	Снижение 18%
Низкий уровень	2	18%	0	0%	0	0%	Снижение 18%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 12

### Результаты выявления уровня стремления педагога к саморазвитию (Л. Н. Бережнова)

№	Педагогический состав	Начальный этап		Промежуточный этап		Завершающий этап		Изменение уровня мотивации
		Сумма баллов	Уровень стремления педагога к саморазвитию	Сумма баллов	Уровень стремления педагога к саморазвитию	Сумма баллов	Уровень стремления педагога к саморазвитию	
1	Ирина Н.	42	высокий	43	высокий	44	высокий	рост
2	Венера М.	45	высокий	45	высокий	47	высокий	рост
3	Светлана Б.	38	средний	38	средний	38	средний	рост
4	Светлана Ч.	42	высокий	44	высокий	46	высокий	рост
5	Людмила Л.	39	средний	40	средний	43	высокий	рост
6	Людмила Ж.	28	низкий	30	низкий	35	средний	рост
7	Лариса М.	36	средний	40	средний	44	высокий	рост
8	Татьяна Б.	28	низкий	30	низкий	30	низкий	рост
9	Ольга Х.	48	высокий	48	высокий	48	высокий	рост
10	Наталья Г.	42	высокий	42	высокий	43	высокий	рост
11	Светлана С..	36	средний	38	средний	38	средний	рост

	Начальный этап		Промежуточный этап		Итоговый этап		Отклонение
Высокий уровень	5	46%	5	46%	7	63%	Рост 17%
Средний уровень	4	36%	4	36%	3	27%	Снижение 9%
Низкий уровень	2	18%	2	18%	1	10%	Снижение 8%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 13

### Результаты выявления психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе обучения дошкольников

№	Педагогический состав	Начальный этап		Промежуточный этап		Завершающий этап		Изменение уровня мотивации
		Количество баллов	Уровень готовности к инновациям	Количество баллов	Уровень готовности к инновациям	Количество баллов	Уровень готовности к инновациям	
1	Ирина Н.	12	НУ	18	НУ	21	ВУ	Значительный рост
2	Венера М.	14	НУ	16	НУ	21	ВУ	Значительный рост
3	Светлана Б.	10	ОН	12	НУ	15	НУ	Рост
4	Светлана Ч.	16	НУ	18	НУ	21	ВУ	Значительный рост
5	Людмила Л.	21	ВУ	22	ВУ	23	ВУ	Рост
6	Людмила Ж.	12	НУ	13	НУ	15	НУ	Рост
7	Лариса М.	21	ВУ	21	ВУ	23	ВУ	Рост
8	Татьяна Б.	15	НУ	16	НУ	17	НУ	Рост
9	Ольга Х.	24	ВУ	25	ВУ	25	ВУ	стабильность
10	Наталья Г.	25	ВУ	25	ВУ	25	ВУ	стабильность
11	Светлана С..	23	ВУ	25	ВУ	25	ВУ	стабильность

## ПРИЛОЖЕНИЕ 14

Сводная таблица по результатам выявления психологической готовности педагогов к инновационным изменениям в системе обучения дошкольников

	Начальный этап		Промежуточный этап		Итоговый этап		Отклонение
Высокий уровень	5	46%	5	45%	8	73%	Рост на 27%
Начальный уровень	5	45%	6	55%	3	27%	Снижение на 18%
Очень низкий уровень	1	9%	-	0%	-	0%	Снижение на 9 %